什么情况下员工最乐于创新？时间压力与组织发展生命史策略的影响*

张 玉 尹 彬**

(福建师范大学心理学院, 福州 350108)

摘　要 组织员工的工作激情和创新行为同时受到微观层面的时间压力和中观层面的组织发展生命史策略的制约。研究通过问卷实验法（N_{1a}=75; N_{1b}=74; N_2=282; N_3=206）和问卷调查法(N_4=400)发现：K 策略与挑战性时间压力正向影响员工的和谐式工作激情和探索式创新行为，负向影响员工的强迫式工作激情和利用式创新行为，而 r 策略与阻碍型时间压力的作用则相反；时间压力和组织发展生命史策略的组合对员工的影响可归纳为和谐探索型、和谐利用型、积极矛盾型和消极矛盾型四类。

关键词 时间压力；创新行为；工作激情；组织发展生命史策略

分类号 B849；F406.13

1 引言

近年来，伴随着大批中国科技型企业的快速崛起，创新正成为中国企业赢得国际竞争力的重要推动力量。第四次工业革命的到来，使创新成为企业在市场上立足的首要条件(王铁民等, 2020)。党的十九届五中全会也提出要坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位(王一鸣, 2020)。目前，我国中低端制造业已具备一定的自主创新能力，但高端行业的创新发展仍较为迟滞，如智能制造装备、芯片制造业等(盛新宇, 刘向丽, 2017)。然而在技术更新速度加快、市场竞争加剧、国际政治经济条件动荡和疫情影响的环境背景下，我国企业面临的环境不确定性也在加大，这意味着员工从事创新活动的时间可能不足。

在组织中，快节奏的工作环境使员工面临着业绩指标和时间要求的双重压力，一方面，组织要求员工进行创新，另一方面，员工进行创新所需的时间和资源可能受限。在这种情况下，员工不可避免地面临着达成创新要求的时间压力(time pressure)。时间压力被定义为组织向员工提出任务完成的时间要求或设置时间期限时，员工感到没有足够时间来完成任务要求

* 收稿日期：2021-05-11

本文由福建省社会科学规划青年项目（FJ2018C015），福建省科协科技创新智库课题研究项目（FJKX-B2001）及福建师范大学人事处“海外引进人才-青年英才”科研启动项目（Y0720304X13）联合资助。

** 通讯作者（Email: byin@fjnu.edu.cn）

而感受到压力的程度(Kelly & Karau, 1999; Maruping et al., 2015)。时间压力作为重要的组织情境变量，一直以来受到学者们的关注，但时间压力对员工和企业的创新行为的影响仍存在争议。一些学者认为时间压力能够促进员工在工作中产生创新行为(F. M. Andrews & Farris, 1972; De Spiegelaere et al., 2015; Hsiao et al., 2017; Ohly & Fritz, 2010)，另一些学者认为时间压力会抑制员工在工作中创新行为的产生(张敏, 2012; Amabile et al., 1996; J. Andrews & Smith, 1996)，还有学者认为时间压力与个体在创新方面的表现呈倒 U 型关系或无相关(马永远; 2015; Baer, 2012; Rasulzada & Dackert, 2009)。

为什么会出现如此迥异的结果呢？本文认为，过往研究不一致的原因之一为未能考虑创新行为的类型。创新行为是指个人产生、引入新的创意想法和流程并将其应用于组织的活动(West & Farr, 1989)。Danneels(2002)提出企业的创新活动可以分为探索式创新活动和利用式创新活动；相应地，可以根据新颖程度将个体的创新行为分为探索式创新行为(exploratory innovation)和利用式创新行为(exploitative innovation)。探索式创新行为是一种新颖程度较高的创新行为，是个体参与寻找、创造或利用新机会等活动的行为；而利用式创新行为是一种新颖程度较低的创新行为是个体参与应用、调整或改进现状等活动的行为(Mom et al., 2007)。宋锟泰等(2019, 2020)学者研究表明时间压力对两类创新行为具有不同的影响路径，时间压力促进了员工的利用式创新行为，同时抑制了探索式创新行为。

另一方面，也可能是现有学者仅仅探讨了一维性的时间压力与创新行为间的关系(Amabile et al., 1996; Baer & Oldham, 2006; Ohly & Fritz, 2010; Rasulzada & Dackert, 2009)。然而时间压力对组织员工的影响可能不是单维度的。Selye(1983)首先将压力根据其作用效果的“好 ”、“坏” 将其分为正面压力(eustress)和负面压力(distress)，Cavanaugh 等(2000)学者再根据带来不同压力体验的源头将压力源分为挑战性压力源(challenge stressor)和阻碍性压力源(hindrance stressor)。其中挑战型压力（源）能正向影响员工创造力，而阻碍型压力（源）则负向影响员工创造力(张永军等, 2016)。同样，时间压力也可区分为挑战型时间压力和阻碍型时间压力(张军成 & 凌文辁, 2016; Lazarus & Folkman, 1984)。其中挑战性时间压力是指可能会促进个人利益获得或者成长，因此产生积极的感情、行为或者解决问题的方式；而阻碍性时间压力则被认为可能危害到个人的利益和成长，从而导致消极的情感和情绪化的应对方式。不同类型的时间压力对员工的创造力具有不同的影响路径(范晓倩等, 2020), 挑战型时间压力与员工创造力存在显著正相关(Op’t Hoog, 2009)。

根据目标设置理论，困难的目标一旦被人们接受，可能会比容易的目标带来更出色的工作表现(Locke, 1968; Locke & Latham, 2002)。挑战型时间压力是个体在时间紧迫的情境下面

临的一种正面压力，当员工将合理的时间任务设置视为是一种有挑战的时间压力时，员工可能会更多地追求创意的多样性和新颖性，从而促进了员工在工作中产生探索式创新行为；而阻碍型时间压力对个体而言是一种负面压力，当员工无法有效应对职场中任务重、时间紧的压力时，外在的时间压力会抑制员工解决问题的探索新路径、减少产生冒险行为的倾向，从而可能更易选择做新颖度低、改良性的利用式创新行为。因此，本文提出以下假设：

H1a：挑战型时间压力正向影响探索式创新行为；

H1b：阻碍型时间压力正向影响利用式创新行为。

员工的创新行为除了受到微观的时间压力的影响外，还会受到中观的组织情境的影响，例如组织气氛、人际关系，领导风格等(Johns & Gary, 2017)。其中，组织发展策略(organizational development strategy)是指组织对有关全局性、长远性和纲领性目标的谋划和决策(K. R. Andrews, 1971; Snow & Hambrick, 1980)，其目的是要解决组织发展中的问题，提高组织效率，实现快速、健康、持续的发展(魏进春, 2020)。企业发展要思考发展方向、发展速度和质量、发展点和发展能力这四个问题(陈奇睿&葛健, 2012)。作为中观层面的组织情境因素，组织发展策略是如何影响员工创新行为的问题值得我们进一步关注。本文关注的是时间压力对员工创新行为的影响，故而从跨时间维度的发展速度和质量这个角度入手，结合行为生态领域的生命史理论(life-history theory)来阐释组织发展战略中发展速度和发展质量的涵义。

环境的不确定性会导致个体和组织表现出不同的行为(Johns & Gary, 2017; Sng et al., 2018)。生命史理论认为在分配有限资源的过程中，个体需要在繁衍投入和寿命之间进行权衡，做出适应于当前环境的决策，拥有具有独特特征的生命史(Mittal & Griskevicius, 2014)，分配和权衡资源时的倾向被称为生命史策略，主要包含 K 策略和 r 策略两种类型(Pianka, 1970)。K 策略也叫慢生命史策略(slow life-history strategies)，是指牺牲眼前获得的利益而投入到长远利益的行为倾向，多见于培养“少而精”的后代；r 策略也叫快生命史策略(fast life-history strategies)，是指在享受当下短暂的利益而忽视长期风险的行为倾向，多见于培养“多而粗”的后代。对短期利益和长期利益权衡的过程也是 r/K 策略的选择过程。

生命史理论虽然多用于解释个体或群体（物种）在特定生态位中的生存和繁衍决策，但其逻辑完全可以被应用在组织发展策略中。本文认为作为在特定社会文化生态位中发展的工作组织(Amburgey & Rao, 1996; Boeker, 1991)，组织在发展过程中也会对资源分配进行短期和长期的权衡。因此，我们将组织发展中的快生命史策略（r 策略）定义为在短时间内投入大量资源以求产出的数量，而不特别注重产出品质的发展策略，以短期内获得的高利益为追

求目标；同时将组织发展中的慢生命史策略（K 策略）定义为注重产出的品质而非数量，愿意投入大量资源解决发展中的问题的发展策略，以长远的发展利益为追求目标。在时间维度上，探索式创新和利用式创新的区别在于探索式创新关注的是通过系统性创新以实现长远的发展，而利用式创新则通过对现有的资源进行改良以完成短期内的目标。Woodman 等(1993)学者基于环境匹配理论提出，当员工的特征与工作环境相匹配时，员工能够表现出最高水平的创新行为。因此，本文从员工-组织匹配的角度出发，探究不同的组织发展生命史策略与双元创新行为之间的关系，提出以下假设：

H2a：K 策略正向影响探索式创新行为；

H2b：r 策略正向影响利用式创新行为。

时间压力和组织发展生命史策略作为外在的情境因素，是如何通过影响员工内隐的心理因素来影响外显的创新行为呢？魏进春(2020)提出合适的组织发展策略能够提高员工的工作积极性，宋锟泰等(2020)提出和谐式和强迫式工作激情在时间压力与双元创新行为的关系中起到了中介作用。根据现有的理论可以推断，挑战型-阻碍型时间压力和组织发展生命史策略可能是通过影响工作激情(work passion)来影响员工的创新行为。工作激情是一种与个体动机有关的情感(蒋昀洁等, 2017)。Vallerand 等(2003)学者根据个体对外部动机的内化程度，将工作激情分为和谐式工作激情(harmonious work passion)和强迫式工作激情(compulsive work passion)。和谐式工作激情是伴随着积极情感的自发投入，产生主动的行为结果；而强迫式工作激情则是伴随着消极情感体验的被迫投入，产生被动的行为结果。当个体喜爱并认同当前的工作要求，会自发投入到工作中，产生积极的情感体验，形成和谐式工作激情，进而可以防止冲突，积极促进工作满意度。当个体厌恶当前的工作要求，但出于某些原因不得不投入到当前工作时，便会形成强迫式工作激情，进入易产生工作冲突，降低工作效率(Vallerand et al., 2010)。工作特征是引发工作激情的重要前因之一。挑战型时间压力属于能够激励员工更加专注、投入地采取积极应对措施完成工作任务的一种正面压力，组织发展的 K 策略则促使员工集中注意力解决品质问题；员工在面临这样的情境时，可能更易产生和谐式工作激情，从而促进探索式创新行为的产生。而阻碍型时间压力属于因为时间紧迫对员工提出的要求超出了其力所能及的范围，导致员工不得不持续地付出更多的生理和心理努力或成本来应对工作任务的一种负面压力，组织发展的 r 策略则促使员工把注意力进一步放在短期高效的产出上；员工在面对这种组织情境时可能更易产生强迫式工作激情，从而产生更多的利用式创新行为。因此，本文从和谐式和强迫式工作激情入手，探究时间压力和组织发展生命史策略对创新行为的影响机制，提出以下假设：

H3：时间压力和组织发展生命史策略共同通过工作激情影响创新行为。

根据以上假设，本文进一步推断中观层面的组织发展生命史策略和微观层面的时间压力对工作激情和创新行为的影响可能存在交互作用。在组织环境中，主要存在 K 策略-挑战型时间压力、r 策略-挑战型时间压力、K 策略-阻碍型时间压力以及 r 策略-阻碍型压力这四种组织情境，不同的组织发展生命史策略-时间压力的组合可能会对员工的工作激情和创新行为产生不同的塑造作用。在 K 策略-挑战型时间压力情境下的员工可能更倾向于产生和谐式激情，从而做出更多的探索式创新行为；在 r 策略-挑战型时间压力与 K 策略-阻碍型时间压力情境下的员工可能会同时产生和谐式激情与强迫式激情，从而在产生一部分利用式创新行为的基础上，也从事一些探索式创新活动；而 r 策略-阻碍型时间压力情境下的员工可能更倾向于产生强迫式激情，从而做出大量的利用式创新行为。因此，本文提出以下假设：

H4：组织发展生命史策略和时间压力对工作激情和创新行为的影响具有显著的交互作用。

综上所述，本研究主要探讨挑战型-阻碍型时间压力和组织发展生命史策略对员工双元创新行为的影响，以及员工的工作激情在其中的作用机制。

本研究的理论假设模型如图 1 所示。

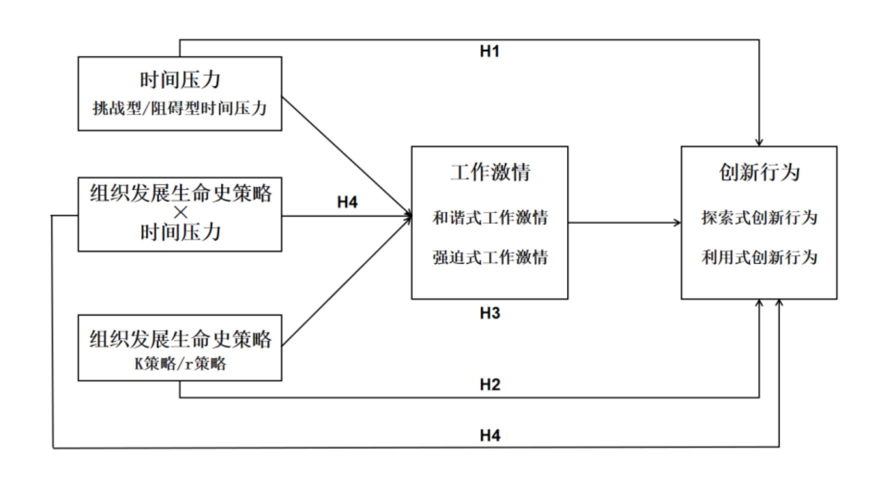


图 1 理论假设模型

2 研究 1：组织发展生命史策略对组织员工的工作激情和创新行为的影响及组织发展生命史策略的量表编制

由于前人已对时间压力对工作激情和创新行为的影响有所研究，本文首先对前人未涉足的组织发展生命史策略对二者的影响进行探索。具体而言，通过问卷实验的方法，利用 Credamo 问卷平台在我国全行业探究 K 策略和 r 策略分别对工作激情（和谐式/强迫式）以及创新行为（探索式/利用式）的影响，明确各变量之间是否存在因果关系，并在此基础之上编制组织发展生命史策略的量表。

2.1 研究 1a-预实验

2.1.1 实验设计

本实验采用单因素被试间设计，自变量为组织发展生命史策略类型（K 策略/r 策略），因变量为工作激情（和谐式/强迫式）和创新行为（探索式/利用式）。

2.1.2 被试

采用每个实验组不小于 30 个被试的原则确定预实验的样本量。通过 Credamo 见数问卷平台在全国范围内面对全行业企事业单位员工精准投放问卷（要求被试信用分高于 80 分且历史采纳率高于 80%），共收集到 92 份问卷，通过设置自动甄别题和启动材料的复述题剔除不认真作答的无效问卷 17 份，最终获得有效问卷 75 份，问卷有效率为 81.52%。被试群体的人口学变量组成（性别、年龄、教育水平、从业年限、组织类型、所在行业及岗位、管理角色等）详见网络版附表 1，人口学变量对因变量的回归分析结果见网络版附表 2。

2.1.3 实验材料

（1）组织发展生命史策略：通过对 5 位企业管理者、4 位员工及 1 位管理心理学研究者进行质性访谈，提取出组织中的“K 策略占主导”和“r 策略占主导”的两种情景材料如下：

K 策略主导：你所在的工作单位是通过打造很特别的产品来赢得市场的，在很多方面都追求精益求精，并且愿意下成本把发展中的问题研究清楚。

r 策略主导：你所在的工作单位是通过产品数量来赢得市场的，追求在短时间内获取高收益，并且要求员工在短时间内尽可能多的完成工作任务。

（2）工作激情：借鉴了 Vallerand 等(2003)学者的和谐式激情与强迫式激情量表（*Harmonious Passion and Obsessive Passion Scale*），共 7 个题项，和谐式激情有 4 个题项，

强迫式激情有 3 个题项。代表性题目如“在这种情景下，我认为这样的工作模式可以激发我的工作动机”、“我认为在这样的工作模式下我是被动工作的”。采用李克特 5 点计分，1 分到 5 分分别代表“完全不同意”到“完全同意”。本研究中，由于该量表中第 1 题（属于和谐式激情分量表的题项）在验证性因子分析中的因子载荷为 0.309 小于 0.50 的标准，故删去这一题，最终进行数据分析的和谐式激情和强迫式激情各 3 个题项，和谐式工作激情量表的 Cronbach’s α 系数为 0.743；强迫式工作激情量表的 Cronbach’s α 系数为 0.802。

（3）创新行为：借鉴了 Mom 等(2007)学者的探索式与利用式创新行为量表（*Exploration and Exploitation Activity Scale*），共 8 个题项，探索式创新行为和利用式创新行为各 4 个题项。代表性题目如“在这种情景下，我更倾向于专注产品、服务或流程的优化和更新”、“在这种情景下，我更倾向于完成重复性工作”。采用李克特 5 点计分，1 分到 5 分分别代表“完全不同意”到“完全同意”。本研究中，由于该量表中的第 6 题（属于利用式创新行为分量表的题项）在验证性因子分析中的因子载荷为 0.439 小于 0.50 的标准，故删去这一题，最终进行数据分析的探索式创新行为有 4 个题项，利用式创新行为有 3 个题项；探索式创新行为量表的 Cronbach’s α 系数为 0.852；利用式创新行为量表的 Cronbach’s α 系数为 0.680。

2.1.4 实验程序

被试通过随机选择问卷的版本来决定其所接受的实验操纵类型，其中选择“版本 1”（K 策略启动）和“版本 2”（r 策略启动）的被试分别为 38 和 37 人。

首先，被试被要求回答一系列人口学变量问题。接着，采用情景启动范式，让被试阅读并记录组织发展生命史策略启动材料，随后使用自己的语言对启动材料进行复述，通过深度语义加工来实现情景启动的目的。最后，被试被要求填写工作激情和创新行为的测量量表。完整问卷材料详见网络版附录 S1.1。

问卷填写完毕后，测验结束。

2.1.5 研究结果

由于变量不满足多元方差分析的前提（详见网络版附表 3 和附图 1），分别对和谐式工作激情、强迫式工作激情、探索式创新行为和利用式创新行为进行独立样本 t 检验并采用对方差非齐性的组进行修正的结果。结果如图 2 所示：两组的和谐式工作激情存在显著差异（$t_{修正}(56.889)=3.289$，$p=0.002$，$d=0.762$，95%CI [0.204，0.840]），K 策略组产生的和谐式工作激情显著高于 r 策略组（$M_K=4.360$，$SD_K=0.480$；$M_r=3.838$，$SD_r=0.841$），即 K 策略促进被试产生和谐式工作激情；两组的强迫式工作激情也存在显著差异（$t_{修正}$（65.516）=-6.441，

p<0.001，d=1.491，95%CI [-1.544，-0.813]），r 策略组产生的强迫式工作激情显著高于 K 策略组的被试（M_K=1.947，SD_K=0.656；M_r=3.126，SD_r=0.906），即 r 策略促进被试产生强迫式工作激情。两组的探索式创新行为存在显著差异（$t_{修正}(52.046)=2.905$，p=0.005，d=0.674，95%CI [1.339，0.732]），K 策略组产生的探索式创新行为显著高于 r 策略组（M_K=4.480，SD_K=0.400；M_r=4.047，SD_r=0.816），即 K 策略促进被试产生探索式创新行为，H2a 得到证实；两组的利用式创新行为也存在显著差异（t（73）=-6.404，p<0.001，d=1.479，95%CI [-1.451，-0.762]），r 策略组产生的利用式创新行为显著高于 K 策略组的被试（M_K=2.596，SD_K=0.732；M_r=3.703，SD_r=0.764），即 r 策略促进被试产生利用式创新行为，H2b 得到证实。

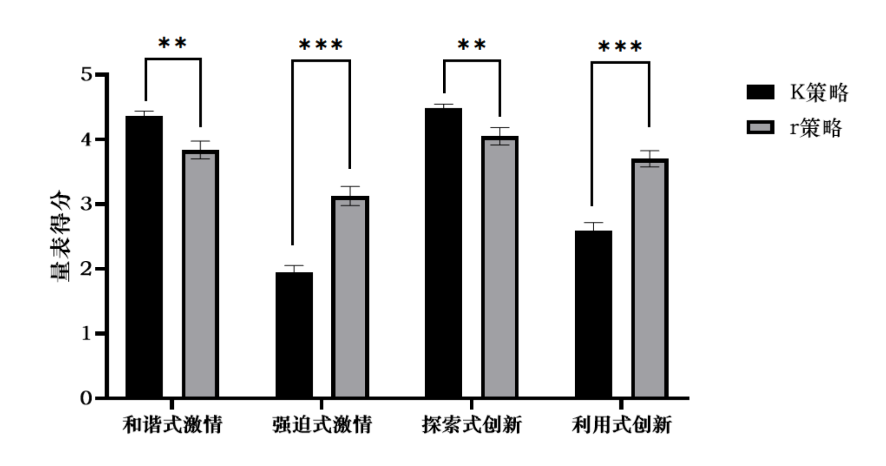


图 2 不同组织发展生命史策略启动对组织员工工作激情和创新行为的影响（预实验）

注: **p < 0.01, ***p<0.001。

2.2 研究 1b-正式实验

2.2.1 实验设计

本实验是对研究 1a 的结果进行完全重复验证，以确认该结果是可重复的。

2.2.2 被试

使用 G*Power 3.1 计算研究所需样本量(Faul et al., 2007)，根据研究 1a 中各变量的效应量 d 值，设参数为：独立样本 t 检验，双尾检验，Effect size d = 0.674，α= 0.05，1-β= 0.8，组数= 2，计算得到实验组所需最小样本量为 72 人。

按照研究 1a 的方式共收集到 92 份问卷，通过设置甄别题剔除不认真作答的无效问卷 18 份，最终获得有效问卷 74 份，问卷有效率为 80.43%。被试群体的人口学变量组成详见网络版附表 4，人口学变量对因变量的回归分析结果见网络版附表 5。

2.2.3 实验材料

（1）组织发展生命史策略启动材料：同研究 1a。

（2）工作激情和创新行为：同研究 1a。本研究中，和谐式工作激情量表的 Cronbach's α 系数为 0.825；强迫式工作激情量表的 Cronbach's α 系数为 0.876；探索式工作激情量表的 Cronbach's α 系数为 0.917，利用式工作激情量表的 Cronbach's α 系数为 0.828。

2.2.4 实验程序

被试通过随机选择问卷的版本来决定其所接受的实验操纵类型，其中选择“版本 1”和“版本 2”的被试各 37 人。实验流程同研究 1a。

2.2.5 研究结果

由于变量不满足多元方差分析的前提（详见网络版附表 6 和附图 2），分别对和谐式工作激情、强迫式工作激情、探索式创新行为和利用式创新行为进行独立样本 *t* 检验并采用对方差非齐性的组进行修正的结果。结果如图 3 所示：两组的和谐式工作激情存在显著差异（$t_{修正}$（45.691）=4.790，p<0.001，d=1.114，95%CI [0.490，1.201]），K 策略组产生的和谐式工作激情显著高于 r 策略组（M_K=4.468，SD_K=0.373；M_r=3.622，SD_r=1.007），即 K 策略促进被试产生和谐式工作激情；两组的强迫式工作激情也存在显著差异（$t_{修正}$（55.671）=-6.280，p<0.001，d=1.459，95%CI [-1.652，-0.853]），r 策略组产生的强迫式工作激情显著高于 K 策略组的被试（M_K=1.838，SD_K=0.581；M_r=3.090，SD_r=1.065），即 r 策略促进被试产生强迫式工作激情。两组的探索式创新行为存在显著差异（$t_{修正}$（41.908）=2.905，p<0.001，d=1.000，95%CI [0.413，1.141]），K 策略组产生的探索式创新行为显著高于 r 策略组（M_K=4.541，SD_K=0.303；M_r=3.764，SD_r=1.056），即 K 策略促进被试产生探索式创新行为，H2a 再次得到证实；两组的利用式创新行为也存在显著差异（$t_{修正}$（66.398）=-4.306，p<0.001，d=1.002，95%CI [-1.476，-0.541]），r 策略组产生的利用式创新行为显著高于 K 策略组的被试（M_K=2.342，SD_K=0.849；M_r=3.351，SD_r=1.144），即 r 策略促进被试产生利用式创新行为，H2b 再次得到证实。

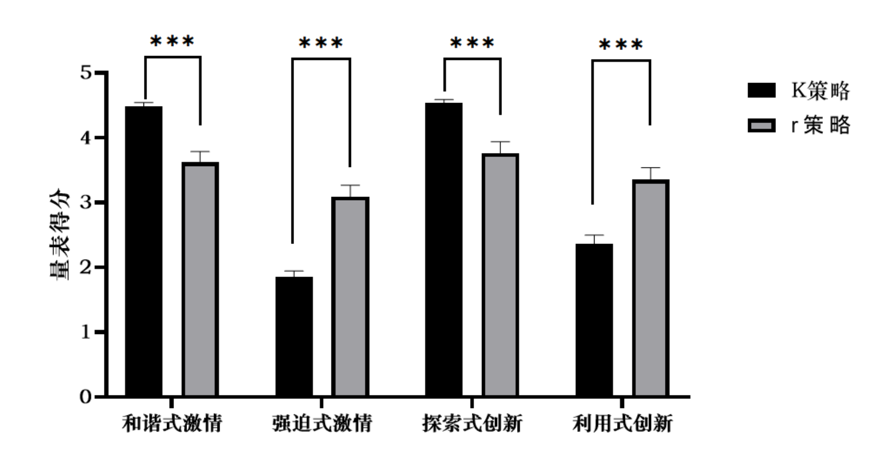


图 3 不同组织发展生命史策略启动对组织员工工作激情和创新行为的影响（正式重复）

注: ***p<0.001。

2.3 研究 1c-组织发展生命史策略量表的编制与检验

由于研究 1a和 1b中组织发展生命史策略材料的启动效果较好，因此使用该材料改编出了组织发展生命史策略量表(*Organizational Life-History Strategy Scale*, OLHSS)，共 6 个题项，K策略和r策略各设定 3 个题项(详见表 1 及网络版附录S1.2)，采用李克特 5 点计分，1 分到 5 分分别代表“完全不同意”到“完全同意”。采用Credamo见数平台在 560 个企事业单位被试中进行了测验（要求被试信用分高于 80 分且历史采纳率高于 80%，人口学分布详见

表 1 组织发展生命史策略量表（OLHSS）旋转后的成分矩阵

题项	因子载荷系数		共同度
	因子 1	因子 2	
1.我感觉我们单位是通过打造很特别的产品赢得市场的	0.069	0.730	0.538
2.我感觉我们单位是通过短时间内尽量多的让员工完成任务来生存的	0.845	-0.054	0.717
3.我感觉我们单位在很多方面都追求精益求精	-0.153	0.814	0.687
4.我感觉我们单位是以数量取胜的	0.756	-0.041	0.574
5.我感觉我们单位追求短时间高收益	0.839	-0.055	0.706
6.我感觉我们单位愿意下成本把发展中遇到的问题研究清楚	-0.111	0.816	0.678

网络版附表 5），使用SPSS 23.0 对 6 个题项进行了探索性因素分析（EFA碎石图详见网络版附图 3），结果显示KMO值为 0.735 且Bartlett球形值为 1881.040（p<0.001），适合进行因子分析，其累积总方差解释为 77.865%。旋转后的成分矩阵如表 1 所示，其中第 1、3 和 6 题为同一维度（K策略），第 2、4 和 5 题为同一维度（r策略），与预期存在对应关系。将 1、3 和 6 题归并后K策略量表的 Cronbach's α 系数为 0.708，将 2、4 和 5 题归并后r策略量表的Cronbach's α 系数为 0.787。

3 研究 2：挑战型-阻碍型时间压力对组织员工的工作激情和创新行为的影响

在确定组织发展生命史策略会对组织员工工作激情和创新行为产生显著的因果作用后，本研究将继续应用问卷实验的方法，通过 Credamo 问卷平台在我国全行业探究挑战型和阻碍型时间压力分别对员工的工作激情以及创新行为的因果作用，以为后续将两个组织情境因素相结合做准备。

3.1 实验设计

本实验采用单因素被试间设计，自变量为时间压力情景类型（挑战型时间压力、阻碍型时间压力），因变量为工作激情和创新行为。

3.2 被试

使用 G*Power 3.1 计算研究所需样本量(Faul et al., 2007)，预实验中各变量的效应量 d 值在 0.502 - 0.846 内（详见网络版附表 8），设参数为：独立样本 t 检验，双尾检验，Effect size d = 0.502，α= 0.05，1-β= 0.95，组数= 2，计算得到实验组所需最小样本量为 210 人。

按照研究 1a 的方式共收集到 295 份问卷，通过设置甄别题剔除不认真作答的无效问卷 13 份，最终获得有效问卷 282 份，问卷有效率为 95.59%。被试群体的人口学变量组成详见网络版附表 9，人口学变量对因变量的回归分析结果见网络版附表 10。

3.3 实验材料

（1）时间压力的实验操纵：通过对 3 位企业管理者、4 位员工及 1 位管理心理学研究者进行质性访谈，提取被访谈者在企业工作中面对的“挑战型时间压力”及“阻碍型时间压力”

的工作情景材料：

“目前和您对接工作任务的领导、同事或客户对您所做的具体工作内容**较为（不大）**了解，给予您**充足（有限）**的工作资源和发挥空间，希望您可以长期稳定**（短期快速）**的输出有效**（较多）**的工作成果，并要求您按照规定的期限（如 15 天内）汇报或交付。”

（2）实验启动材料评定：借鉴(Durham 等, 2000)学者的时间压力量表（*Time Pressure Scale*），有 4 个题项，代表性题目如“在这种情境下，我认为这样的工作模式促进了我的工作能力的提升”。采用五点里克特评分方法，1 分到 5 分分别代表“完全不符合”到“完全符合”，得分越高则表示材料中所描述的时间压力情景的挑战程度越高。本研究中，时间压力量表的 Cronbach’s α 系数为 0.917。

（3）工作激情和创新行为：同研究 1a。本研究中，和谐式工作激情量表的 Cronbach’s α 系数为 0.769，强迫式工作激情量表的 Cronbach’s α 系数为 0.852；探索式创新行为量表的 Cronbach’s α 系数为 0.884；利用式创新行为量表的 Cronbach’s α 系数为 0.720。

（4）组织发展生命史策略：同研究 1c。本研究中, K策略量表的 Cronbach’s α 系数为 0.751，r策略量表的 Cronbach’s α 系数为 0.781。

3.4 实验程序

被试通过随机选择问卷的版本来决定其所接受的实验操纵类型，其中选择“版本 1”（挑战型时间压力启动）的被试为 140 人，选择“版本 2”（阻碍型时间压力启动）的被试 142 人。

首先，被试被要求回答一系列人口学变量问题。接着，采用情景启动范式，实验组阅读挑战型或阻碍型其中一种时间压力启动材料，并对其阅读的时间压力情景材料的挑战程度做出评定。在完成以上情景启动材料和情景启动判断后，被试被要求填写工作激情和创新行为的测量量表。完整问卷材料详见网络版附录 S1.3。

问卷填写完毕后，测验结束。

3.5 研究结果

3.5.1 操纵有效性检验

使用 SPSS 23.0 对实验组的时间压力启动材料评定结果进行独立样本 t 检验，结果显示挑战型时间压力组的被试汇报的时间压力的挑战性水平显著高于阻碍型时间压力组（$M_{挑战}$ =4.193，$M_{阻碍}$=3.597，$t_{修正}$（248.572）=7.585，p<0.001，d=0.902，95% CI [0.441, 0.751]），情景启动操纵成功。

3.5.2 差异分析结果

由于变量不满足多元方差分析的前提（详见网络版附表 11 和附图 4），分别对和谐式工作激情、强迫式工作激情、探索式创新行为和利用式创新行为进行独立样本 t 检验并采用对方差非齐性的组进行修正的结果。结果如图 4 所示，两类时间压力启动组的和谐式工作激情存在显著差异（$t_{修正}(260.899)=4.967$，$p<0.001$，$d=0.592$，95% CI [0.242, 0.561]），挑战型时间压力组产生的和谐式工作激情显著高于阻碍型时间压力组（$M_{挑战}=4.205$，$SD_{挑战}=0.575$；$M_{阻碍}=3.803$，$SD_{阻碍}=0.770$），即挑战型时间压力促进被试产生和谐式工作激情；两组的强迫式工作激情也存在显著差异（$t_{修正}(270.430)=-7.750$，$p<0.001$，$d=0.934$，95% CI [-1.046，-0.622]），阻碍型时间压力组产生的强迫式工作激情显著高于挑战型时间压力组的被试（$M_{挑战}=2.236$，$SD_{挑战}=0.808$；$M_{阻碍}=3.071$，$SD_{阻碍}=0.992$），即阻碍型时间压力促进被试产生强迫式工作激情。

对两个启动组的创新行为评分进行独立样本 t 检验，结果显示两组的探索式创新行为存在显著差异（$t_{修正}(266.715)=3.105$，$p=0.002$，$d=0.371$，95% CI [0.101, 0.453]），挑战型时间压力组产生的探索式创新行为显著高于阻碍型时间压力组（$M_{挑战}=4.179$，$SD_{挑战}=0.655$；$M_{阻碍}=3.901$，$SD_{阻碍}=0.834$），即挑战型时间压力促进被试产生探索式创新行为，H1a 得到证实；两组的利用式创新行为也存在显著差异（$t_{修正}(277.135)=-4.726$，$p<0.001$，$d=0.563$，95% CI [-0.682, -0.281]），阻碍型时间压力组产生的利用式创新行为显著高于挑战型时间压力组的被试（$M_{挑战}=2.984$，$SD_{挑战}=0.891$；$M_{阻碍}=3.465$，$SD_{阻碍}=0.817$），即阻碍型时间压力促进被试产生利用式创新行为，H1b 得到证实。

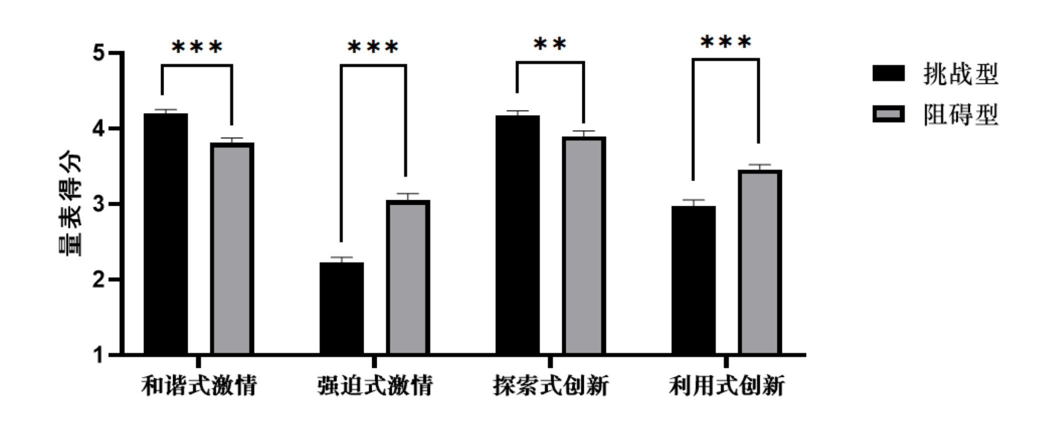


图 4 不同类型时间压力启动对工作激情和创新行为的影响

注： $^{**}p<0.01$, $^{***}p<0.001$。

对两个启动组的组织发展生命史策略进行独立样本 t 检验，结果表明挑战型时间压力组和阻碍型时间压力组的 K 策略（$M_{挑战}$=4.131，$M_{阻碍}$=4.181，t（280）=-0.644，p=0.520，95% CI [-0.202, 0.102]）和 r 策略（$M_{挑战}$=3.021，$M_{阻碍}$=2.913，t=0.909，p=0.364，95% CI [-0.126, 0.343]）均不存在显著差异，这表明本研究的两个启动组在工作激情和创新行为上的差异未受到组织发展生命史策略的影响。

4 研究 3：组织发展生命史策略和时间压力的组合对组织员工的工作激情和创新行为的影响

在明确不同类型的组织发展生命史策略和时间压力分别对组织员工的工作激情和创新行为有因果作用后，本研究旨在继续通过问卷实验的方法，探究组织发展生命史策略和时间压力的组合对组织员工的工作激情和创新行为的影响，并探索二者之间是否存在交互作用。

4.1 实验设计

本实验采用 2（组织发展生命史策略：K 策略、r 策略）*2（时间压力：挑战型、阻碍型）被试间设计，因变量为和谐式/强迫式工作激情和探索式/利用式创新行为。

4.2 被试

使用G*Power 3.1 计算研究所需样本量(Faul et al., 2007)，预实验中各变量的效应量 f 值在 0.237-0.689 之间（详见网络版附表 12），设参数为：F tests; ANOVA: Fixed effects, special, main effects and interactions, Effect size f = 0.237，α= 0.05，1-β= 0.95，df=1，组数= 4，计算得到所需最小样本量为 234 人。

按照研究 1a 的方式共收集到 289 份问卷。作为保证启动有效的实验质量控制(Chester & Lasko, 2020)，由 1 名管理心理学研究者和 4 名经过训练的应用心理学专业的研究生作为独立审核人对被试针对启动材料的复述内容进行审核，剔除 5 名审核人对编码参考点评分的众数为 3 个参考点以下（每个实验组的启动材料均有 6 个参考点）以及完全复制黏贴启动材料的样本共 83 份，最终获得有效问卷 206 份，问卷有效率为 71.28%（审核表详见网络版附录 S3 部分提供的网盘链接）。被试群体的人口学变量组成详见网络版附表 13，人口学变量对因变量的回归分析结果见网络版附表 14。

4.3 实验材料

（1）情景启动材料：用研究 1a 中 K 策略和 r 策略材料与研究 2 中挑战型时间压力和阻

碍型时间压力材料进行组合，共有 4 种类型：K 策略-挑战型时间压力，r 策略-挑战型时间压力，K 策略-阻碍型时间压力和 r 策略-阻碍型时间压力。

（2）工作激情和双元创新行为的量表同研究 1a。本研究中，和谐式工作激情量表的 Cronbach's α 系数为 0.626 ，强迫式工作激情量表的 Cronbach's α 系数为 0.834 ，探索式创新行为量表的 Cronbach's α 系数为 0.826，利用式创新行为量表的 Cronbach's α 系数为 0.723。

4.4 实验程序

被试通过随机选择问卷的版本来决定其所接受的实验操纵类型，其中选择"版本 1"（K 策略-挑战型时间压力）的被试有 71 人，选择"版本 2"（r 策略-挑战型时间压力）的被试有 73 人，选择"版本 3"（K 策略-阻碍型时间压力）的被试有 71 人，选择"版本 4"（r 策略-阻碍型时间压力）的被试有 74 人（以上被试量均为审核被试对启动材料的复述内容质量前）。

首先，被试被要求回答一系列人口学变量问题。接着，采用情景启动范式，被试被要求阅读并记录组织发展生命史策略-时间压力组合的启动材料，随后使用自己的语言对启动材料进行复述，通过深度语义加工来实现情景启动的目的。最后，被试被要求填写工作激情和创新行为的测量量表。完整问卷材料详见网络版附录 S1.4。

问卷填写完毕后，测验结束。

4.5 研究结果

（1）描述性统计

采用 SPSS 23.0 对实验数据进行统计分析。被试的工作激情和创新行为的平均数和标准差见表 2 和图 5。

表 2 不同类型组织发展生命史策略和时间压力下的工作激情和创新行为的平均数和标准差(M ±SD)

变量类型		K 策略-挑战型时间压力	r 策略-挑战型时间压力	K 策略-阻碍型时间压力	r 策略-阻碍型时间压力
工作激情	和谐式工作激情	4.328 ±0.398	4.318 ±0.450	3.859 ±0.751	3.765 ±0.691
	强迫式工作激情	2.057 ±0.792	2.126 ±0.792	3.084 ±0.949	3.353 ±0.974
创新行为	探索式创新行为	4.332 ±0.373	4.100 ±0.724	4.024 ±0.738	3.878 ±0.810
	利用式创新行为	2.628 ±0.877	3.000 ±1.023	3.218 ±0.946	3.582 ±0.886

（2）差异分析结果

由于变量不满足多元方差分析的前提（详见网络版附表 15 和附图 5），分别对和谐式工作激情、强迫式工作激情、探索式创新行为和利用式创新行为进行单变量方差分析。

对和谐式工作激情进行方差分析，结果显示，时间压力的主效应显著（F(1, 202)=38.236，p<0.001，η^2=0.159），挑战型时间压力组产生的和谐式激情显著高于阻碍型时间压力；组织发展生命史策略的主效应不显著（F（1, 202）=0.394，p=0.531，η^2=0.002）；组织发展生命史策略和时间压力之间的交互作用不显著（F（1, 202）=0.259，p=0.611，η^2=0.001）。

对强迫式工作激情进行方差分析，结果显示，时间压力的主效应显著（F(1, 202)=89.728，p<0.001，η^2=0.308），挑战型时间压力组产生的强迫式激情显著低于阻碍型时间压力；组织发展生命史策略的主效应不显著（F（1, 202）=2.019，p=0.157，η^2=0.010）；组织发展生命史策略和时间压力之间的交互作用不显著（F（1, 202）=0.716，p=0.398，η^2=0.004）。

对探索式创新行为进行方差分析，结果显示，时间压力的主效应显著（F(1, 202)=7.927，p=0.005，η^2=0.038），挑战型时间压力组产生的探索式创新行为显著高于阻碍型时间压力；组织发展生命史策略的主效应显著（F（1, 202）=4.036，p=0.046，η^2=0.020），K 策略组产生的探索式创新行为显著高于 r 策略组；组织发展生命史策略和时间压力之间的交互作用不显著（F（1, 202）=0.205，p=0.651，η^2=0.001）。

对利用式创新行为进行方差分析，结果显示，时间压力的主效应显著（F(1, 202)=20.295，p<0.001，η^2=0.091），挑战型时间压力组产生的利用式创新行为显著低于阻碍型时间压力；组织发展生命史策略的主效应显著（F（1, 202）=8.023，p=0.005，η^2=0.038），K 策略组产生的利用式创新行为显著低于 r 策略组；组织发展生命史策略和时间压力之间的交互作用不显著（F（1, 202）=0.001，p=0.972，η^2<0.000）。

图 5 显示了不同类型组织发展策略及时间压力启动下的工作激情和创新行为的多重比较情况。如果包含因复述质量不合格而筛除的数据，本结果仍然成立（详见网络版附图 6）。

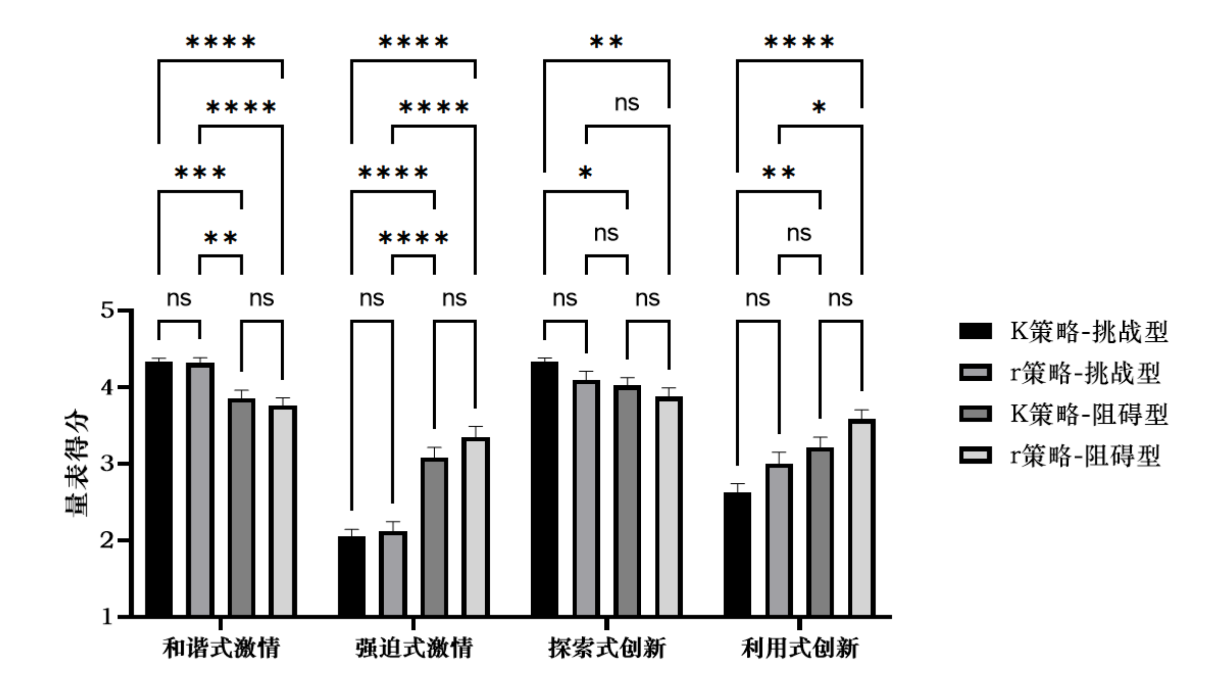


图 5 不同类型组织发展策略及时间压力启动对工作激情和创新行为的影响

注: ns 不显著，**p*<0.05, ***p* < 0.01, ****p*<0.001，****p<0.0001。

5 研究 4： 组织发展生命史策略和时间压力类型组合对创新行为的影响及工作激情的中介作用

前三个研究主要通过问卷实验的方法发现了不同类型的组织发展生命史策略和时间压力在分别单独启动和组合启动的情况下均对组织员工的工作激情和创新行为起到显著的影响，明确了组织情境因素和被试心理行为之间的因果关系。本研究旨在通过问卷调查的方法，探究不同组织发展生命史策略和时间压力的组合对工作激情和创新行为的影响路径，并将工作激情作为从组织情境因素到创新行为的中介变量考察路径的合理性和有效性。

5.1 被试

根据置信度为 95%，抽样误差不超过 5%的标准，本次问卷调查所需最小样本量为 384。通过 Credamo 见数问卷平台在全国范围内面对企事业单位员工精准投放问卷（要求被试信用分高于 80 分且历史采纳率高于 80%），收集到 420 份问卷，通过设置甄别题剔除不认真作答的无效问卷 20 份，最终获得有效问卷 400 份,问卷有效率为 95.24%。被试群体的人口学变量组成详见网络版附表 16。

5.2 测量工具

（1）组织发展生命史策略：同研究 1c。本研究中，慢生命史策略量表的 Cronbach's α 系数为 0.703，快生命史策略量表的 Cronbach's α 系数为 0.759。

（2）时间压力：借鉴了Op'T Hogg(2009)基于时间压力视角编制的挑战型时间压力量表（*Challenge Stress Scale*)和阻碍型时间压力量表（*Hindrance Stress Scale*)。其中，挑战型时间压力 4 个题项，阻碍型 5 个题项，共 9 个题项。代表性题目如"在日常工作中，我感到由于时间紧迫，我觉得自己可以更有效地利用时间"、"在日常工作中，我感到我的工作质量受到工作时间压力的消极影响"。采用李克特 5 点计分，1 分到 5 分分别代表"完全不同意"到"完全同意"。本研究中, 挑战型时间压力量表的 Cronbach's α 系数为 0.796，阻碍型时间压力量表的 Cronbach's α 系数为 0.853。

（3）工作激情和创新行为：同研究 1a。本研究中, 和谐式工作激情量表的 Cronbach's α 系数为 0.745，强迫式工作激情量表的 Cronbach's α 系数为 0.780；探索式创新行为量表的 Cronbach's α 系数为 0.821，利用式创新行为量表的 Cronbach's α 系数为 0.734。

（4）控制变量：为了避免人口统计学特征对个体行为的影响(Parker等, 2006)，本研究将性别、年龄、教育程度、企业类型、行业、岗位、工作年限和管理角色这些可能影响个体行为的人口统计学特征作为控制变量纳入研究模型，以保证统计检验结果的准确性。

5.3 研究结果

5.3.1 效度分析以及共同方法偏差检验

使用AMOS 23.0 对本研究所涉及的变量之间的结构效度进行检验。表 3 显示了各变量所对应测量指标的标准化因子载荷，所有测量指标的因子载荷均大于 0.5 的标准，并且每个变量的 *AVE* 值（平均抽取方差）均超过 0.5 的标准。这表明本研究所涉及的所有变量具有良好的收敛效度。另外，所有变量的*AVE*值的平方根均大于该变量所处行、列中的全部相关系数值，这表明本研究所使用的全部变量具有良好的区分效度。

本研究仅采用自陈报告法收集数据, 可能会出现共同方法偏差(CMV)问题，根据周浩和龙立荣(2004)的建议, 分析数据前采用了Harman 单因素检验进行统计控制。结果显示，在未旋转情况下，第一个因子方差解释量为 29.48%，小于 40%的临界值，未出现单个因子解释多数方差的现象，因此本研究的数据不存在严重的共同方法偏差。

表 3 变量的效度分析（N=400)

变量	测量指标	因子载荷	*AVE*	SQRT（*AVE*）	变量	测量指标	因子载荷	*AVE*	SQRT（*AVE*）
挑战型时间压力	CTP1	0.707	0.505	0.711	慢生命史策略	SLHS1	0.759	0.628	0.793
	CTP2	0.702				SLHS2	0.806		
	CTP3	0.714				SLHS3	0.812		
	CTP4	0.72			快生命史策略	FLHS1	0.851	0.520	0.721
阻碍型时间压力	HTP1	0.795	0.541	0.735		FLHS2	0.77		
	HTP2	0.758				FLHS3	0.837		
	HTP3	0.707			探索式创新行为	ERI1	0.78	0.536	0.732
	HTP4	0.742				ERI2	0.78		
	HTP5	0.668				ERI3	0.816		
和谐式工作激情	HP1	0.812	0.530	0.723		ERI4	0.805		
	HP2	0.794			利用式创新行为	EII1	0.805	0.569	0.754
	HP3	0.528				EII2	0.747		
强迫式工作激情	OP1	0.714	0.543	0.737		EII3	0.708		
	OP2	0.763							
	OP3	0.733							

5.3.2 描述性统计与相关性分析

表 4 显示，挑战型时间压力与和谐式工作激情（r=0.571，p<0.001)、探索式创新行为（r=0.426，p<0.001)、慢生命史策略（r=-0.437，p<0.001)均呈显著正相关，与强迫式工作激情(r=-0.356，p<0.001)呈显著负相关。阻碍型时间压力与强迫式工作激情(r=0.668，p<0.001)、利用式创新行为（r=0.397，p<0.001)、快生命史策略（r=0.376，p<0.001)均呈显著正相关，与和谐式工作激情（r=-0.380，p<0.001)、探索式创新行为（r=-0.381，p<0.001)、慢生命史策略（r=-0.265，p<0.001)均呈显著负相关。各变量之间的相关关系与本研究的假设均达成初步一致，为进一步验证研究假设提供了支持。

表 4 各变量之间的相关关系（N=400）

变量	1	2	3	4	5	6	7	8
1.挑战型时间压力	—							
2.阻碍型时间压力	-0.464***	—						
3.和谐式工作激情	0.571***	-0.380***	—					
4.强迫式工作激情	-0.356***	0.668***	-0.540***	—				
5.探索式创新行为	0.426***	-0.381***	0.640***	-0.451***	—			
6.利用式创新行为	-0.082	0.397***	-0.159***	0.414***	-0.315***	—		
7.慢生命史策略	0.437***	-0.265***	0.588***	-0.390***	0.580***	-0.228***	—	
8.快生命史策略	-0.026	0.376***	-0.065	0.332***	-0.179***	0.574***	-0.115*	—
均值	3.788	2.630	4.064	2.418	4.151	3.089	4.098	3.002
标准差	0.738	0.900	0.616	0.898	0.639	0.965	0.710	0.998

注: *$p < 0.05$, *** $p < 0.001$。

5.3.3 假设检验

（1）拟合度检验

将时间压力类型和组织发展生命史策略按照 4 种情景组合分为 4 种模型依次进行检验。其中，模型 1 为挑战型时间压力-K策略对双元创新行为的影响模型，模型 2 为挑战型时间压力-r策略对双元创新行为的影响模型，模型 3 为阻碍型时间压力-K策略对双元创新行为的影响模型，模型 4 为阻碍型时间压力-r策略对双元创新行为的影响模型。

表 6 多重中介模型拟合指数

模型	$\chi2$/df	RMSEA	IFI	TLI	CFI
1	2.004	0.050	0.936	0.922	0.935
2	2.189	0.055	0.925	0.909	0.924
3	1.826	0.046	0.947	0.937	0.947
4	1.976	0.049	0.938	0.925	0.937

使用Amos 23.0 软件对模型进行了数据拟合分析，各个模型的拟合指数如下：$\chi2$ /df处于 1.826~2.189 之间，RMSEA处于 0.046~0.055 之间，IFI处于 0.925~0.947 之间，TLI处于 0.909~0.937 之间，CFI处于 0.924~0.947 之间。其中$\chi2$ /df均大于 5，RMSEA均小于 0.08，三项相对拟合指数均大于 0.90，各拟合指标都在良好的范围之内，因此可以认为，数据与模型

拟合较好。模型拟合指数结果如表 6 所示。

（2）中介效应检验

运用Amos 23.0 软件，采用Bootstrap法检验和谐式工作激情和强迫式工作激情在时间压力、组织发展生命史策略与双元创新行为之间的多重中介效应。为了得到较为稳定可靠的结果，本研究将Bootstrap的样本数量设置为 5000 次，并选择 95%的置信区间，根据置信区间是否包含 0 来判断中介效应是否显著，具体分析结果详见网络版附表 17[†] 。

对模型 1 进行中介效应检验，结果显示和谐式激情(LLCI =0.024 , ULCI =12.452)和强迫式激情(LLCI =-2.210 , ULCI =-0.259)在K策略与利用式创新行为中的间接效应置信区间均不包含 0。表明和谐式激情在K策略与利用式创新行为间存在正向的中介作用，而强迫式激情在K策略与利用式创新行为间存在负向的中介作用，这说明K策略同时通过促进和谐式激情与削弱强迫式激情对利用式创新行为产生影响。

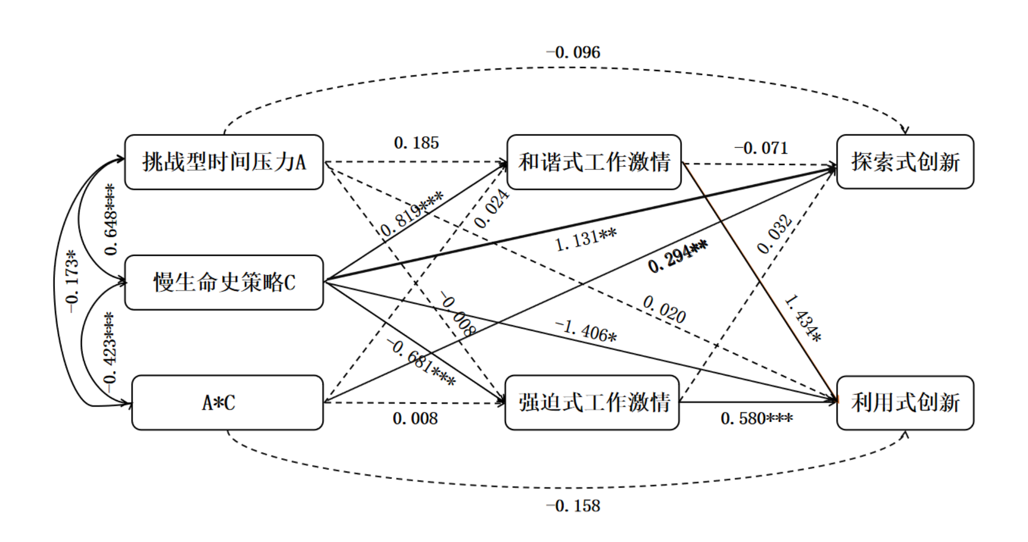


图 6 挑战型时间压力和慢生命史策略对双元创新行为的影响模型

对模型 2 进行中介效应检验，结果显示除了强迫式激情在挑战型时间压力与探索式创新行为、r策略与探索式创新行为、挑战型时间压力和r策略的交互项与探索式创新行为中的间接效应置信区间包含 0 之外，其他路径的间接效应置信区间均不包含 0。表明和谐式激情在挑战型时间压力、挑战型时间压力和r策略的交互项与探索式创新行为间均存在正向的中介作用，在挑战型时间压力、挑战型时间压力和r策略的交互项与利用式创新行为间存在负向的中介作用；和谐式激情在r策略与探索式创新行为间存在负向的中介作用，在r策略与利

[†] 此处出于理论建模的考虑使用 AMOS 构建了双因变量的多重中介模型。如果将两类创新行为分开进行单因变量模型的回归分析，其路径影响情况可能会有所不同，结果见网络版附表 18 及备注中相关文字分析。此外，学历、企业类型、岗位和管理角色在单因变量回归下对员工工作激情和创新行为均存在显著影响，不同类型下的工作激情和创新行为的描述性统计分析结果详见附表 19。

用式创新行为间存在正向的中介作用。强迫式作激情在挑战型时间压力、挑战型时间压力和r策略的交互项与利用式创新行为间存在负向的中介作用，而在r策略与利用式创新行为间存在正向的中介作用。

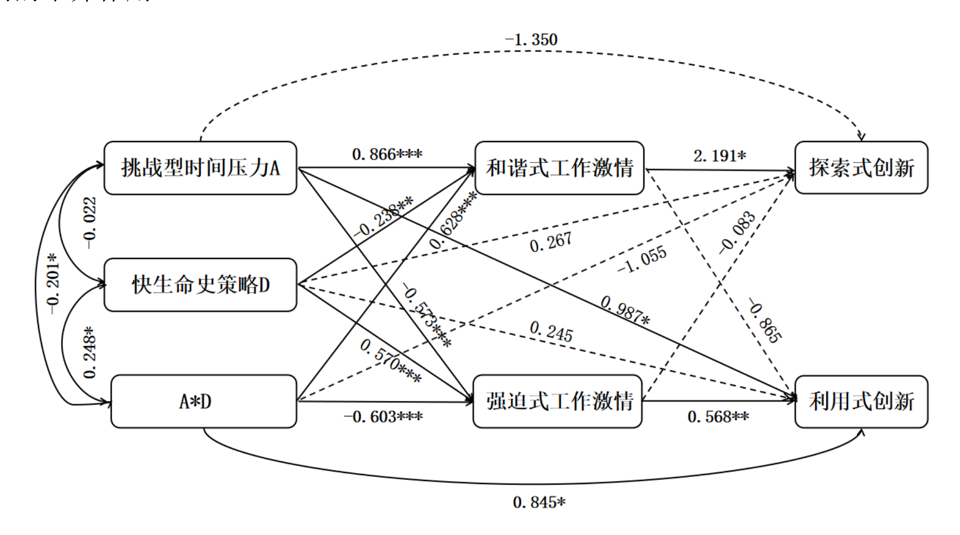


图 7 挑战型时间压力和快生命史策略对双元创新行为的影响模型

对模型 3 进行中介效应检验，结果显示和谐式激情在阻碍型时间压力与利用式创新行为(LLCI =-1.027 , ULCI =-0.067)、K策略与利用式创新行为(LLCI =0.282 , ULCI =6.587)中的间接效应置信区间均不包含 0。表明和谐式激情在阻碍型时间压力与利用式创新行为间存在负向的中介作用，在K策略与利用式创新行为间存在正向的中介作用。

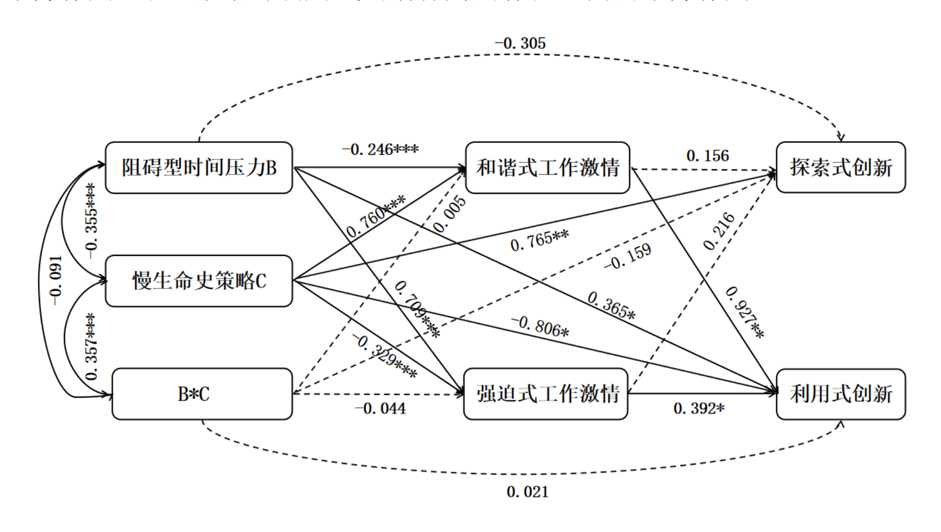


图 8 阻碍型时间压力和慢生命史策略对双元创新行为的影响模型

对模型 4 进行中介效应检验，结果显示和谐式激情在阻碍型时间压力与探索式创新行为(LLCI =-5.180 , ULCI =-0.245)、r策略与探索式创新行为(LLCI =0.046 , ULCI =3.624)间的间接效应置信区间均不包含 0。表明和谐式激情在阻碍型时间压力与探索式创新行为间存在负向的中介作用，在r策略与探索式创新行为间存在正向的中介作用。

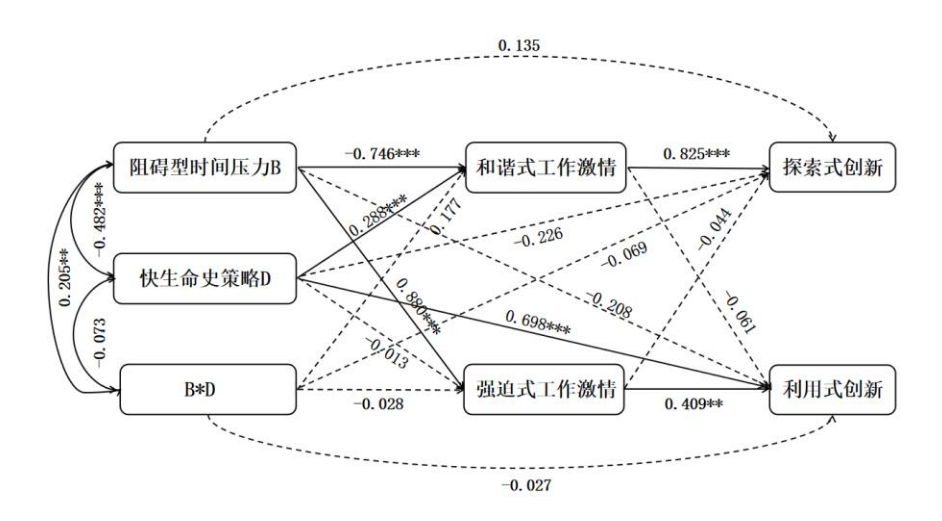


图 9 阻碍型时间压力和快生命史策略对双元创新行为的影响模型

（3）交互作用检验

对多重中介模型 1 进行检验，路径系数如图 6 所示，挑战型时间压力与K策略的交互项对探索式创新行为具有正向的直接影响（β=0.294，p<0.01），对工作激情（和谐式、强迫式）和利用式创新行为的影响均不显著。对多重中介模型 2 进行检验，路径系数如图 7 所示，挑战型时间压力和r策略的交互项对和谐式激情（β=0.628，p<0.001)和利用式创新行为具有正向的影响（β=0.845，p<0.05），对强迫式激情（β=-0.603，p<0.001)具有负向影响，而对探索式创新行为的直接影响不显著。对多重中介模型 3 进行检验，路径系数如图 8 所示，阻碍型时间压力和K策略的交互项对工作激情（和谐式、强迫式）和创新行为（探索式、利用式）的影响均不显著。对多重中介模型 4 进行检验，路径系数如图 9 所示，阻碍型时间压力和r策略的交互项对工作激情（和谐式、强迫式）和创新行为（探索式、利用式）的影响均不显著。

综上，H3 得到支持，但H4 仅有K策略和挑战型时间压力对于探索式创新行为的交互作用，以及r策略和挑战型时间压力对于和谐式/强迫式工作激情和利用式创新行为的交互作用得到了验证。

6 讨论

6.1 结果分析

6.1.1 挑战型-阻碍型时间压力和组织发展生命史策略对双元创新行为的直接影响

本研究通过对组织员工进行实验研究和问卷调查，发现挑战型时间压力和K策略能够激发员工产生探索式创新行为；阻碍型时间压力和r策略能够正向促进员工的利用式创新行为。

H1a、H1b、H2a和H2b均得到验证。叶超群等(2021)学者提出创造力的产生进程可分为提取过往经验和记忆、筛选有创造力的想法、再次反思答案三个阶段。员工在面对不同类型的时间压力和组织发展生命史策略时，其创新行为的加工深度可能也有所不同。由于利用式创新行为能够在短时间内带来大量成果(Baer, 2012)，员工在面对阻碍型时间压力和快生命史策略时，更倾向于选择进行利用式创新。一方面，当员工面对交付工作成果的时间设置较为不合理且没有充足的资源支持时，员工会将这种时间压力视为负向的压力；另一方面，员工在r策略的组织中，由于受到组织追求短期高收益的影响，自身也倾向于采用大范围发散的策略，利用以往经验完成重复性的工作、在原有的工作上进行改良式的创新，达到短时间快速完成工作的要求。然而，员工在挑战型时间压力和K策略下更倾向于产生探索式创新行为。在组织中增加工作资源和挑战性的工作要求有助于提升心理意义(胡巧婷等, 2020)，当员工将面对的时间压力视为有挑战性时，能够提升其工作的创造性(Ohly & Fritz, 2010)；同时，选择K策略的组织更为注重企业产品的品质而非数量，在这种情况下，员工倾向于采用筛选剔除的策略，对过往经验进行进一步的选择，并主动寻找与新流程、新产品等有关的潜在机会。

6.1.2 工作激情的中介作用

本研究发现了工作激情（和谐式/强迫式）在挑战-阻碍型时间压力、组织发展生命史策略与双元创新行为关系间的中介作用。在挑战型时间压力下，个体通过增加和谐式激情和抑制强迫式激情两条路径产生探索式创新行为。和谐式激情和强迫式激情是时间压力与双元创新行为间的“桥梁”(宋锟泰等, 2020)。周浩和龙立荣(2011)发现内在动机中介了工作不安全感和创造力自我效能对员工创造力发挥的影响。对于员工而言，当交付工作成果的时间设置较为合理时，员工会将这种时间压力视为正向的压力，并认为自身所处理的工作任务是具有挑战性、可以提升自身的工作能力，因此员工更倾向于主动工作，对所负责的工作任务具有较强内在动机，进而增加了个体的探索式创新行为。然而，个体在阻碍型时间压力下通过增加强迫式激情，从而更倾向于产生利用式创新行为。当不合理的时间设置超出了员工的工作负荷，员工内在的工作动机大大减少，因此更倾向于选择通过低成本的付出来满足短期内的工作要求。

在K策略的组织中，个体同时通过增加和谐式激情和抑制强迫式激情两条路径产生探索式创新行为。从中观的角度来看，当企业采取K策略时，企业在着眼于长远的发展、追求产品品质提升时，能够提升员工的工作主动性和认同度，从而促进了员工从长远的利益出发，产生较高水平的探索式创新行为。然而，在r策略的组织中，个体同时通过增强强迫式激情和抑制和谐式激情两条路径产生利用式创新行为。当企业采取r策略时，员工内化了企业追

求短时间高收益的理念，主观上倾向于追求工作数量的产出，从而产生了更高水平的利用式创新行为。

6.1.3 不同组合的组织情景对创新行为的影响机制

本研究发现了在不同组织发展生命史策略和时间压力情景的组合下，员工产生的工作激情和创新行为的倾向具有较大差异，具体可分为以下四种情况：

在面对K策略及挑战型时间压力的情景时，员工倾向于通过提升和谐式激情来产生探索式创新行为，同时通过削弱强迫式激情来抑制利用式创新行为。其中，K策略对个体的创新行为影响占主导。此类组织情景可以被称之为"**和谐探索式**情景"，一方面，组织追求长期利益的发展节奏可以带给员工更多的工作自主权，驱动员工产生内在动机；另一方面，挑战型时间压力下的员工拥有更为丰富的工作资源和工作环境，员工拥有充足的机会发挥自己的创新潜能。在这种理想的"和谐探索式"环境下，员工更倾向于投入较多的时间和精力来产出新颖度较高的创新成果。

当员工在面对r策略和阻碍型时间压力的情景时，一方面，个体受到r策略的直接影响从而产生利用式创新行为；另一方面，个体受到阻碍型时间压力的影响通过削弱和谐式激情来抑制探索式创新行为。其中，阻碍型时间压力对个体的创新行为影响占主导。此类组织情景可被称之为"**和谐利用式**情景"，当员工在r策略的组织环境中，同时面临较为消极的阻碍型时间压力时，不得不放弃进行探索式创新，而倾向于在原有经验上进行改良，产生较高水平的利用式创新行为。

当员工在面对r策略和挑战型时间压力的情景时，个体受到挑战型时间压力的影响通过提升和谐式激情来产生探索式创新行为，同时受到r策略的影响通过提升强迫式激情和削弱和谐式激情来产生利用式创新行为。其中，挑战型时间压力对个体的创新行为影响占主导。此类组织情景可以被称之为"**积极矛盾式**情景"，即使组织采用r策略时，如果能够给予员工充足的工作资源，员工仍能够产生较高水平的探索式创新行为，同时为了满足短时间高收益的组织目标也不放弃做出一定程度的利用式创新行为。相较于长远的组织发展生命史策略，员工在完成眼前的工作任务时所面临的时间压力对其工作激情和创新行为具有更为直接的影响，因此当员工面临高水平的挑战型时间压力时，员工对于正向的压力感知更为深刻，从而激发了个体产生较高水平的和谐式工作激情。

当员工在面对K策略和阻碍型时间压力的情景时，一方面，个体受到阻碍型时间压力的影响通过提升强迫式激情和削弱和谐式激情来产生利用式创新行为；另一方面，个体受到慢生命史策略的影响通过提升和谐式激情来产生探索式创新行为。其中，慢生命史策略对个体

的创新行为影响占主导。此类组织情景可被称之为"**消极矛盾式**情景"，当员工面对直接感受到的阻碍型时间压力时，由于不具备充足的资源完成新颖度较高的工作，但又面临宏观的K发展策略的影响，在进行创新时产生了一定的认知失调，因此在完成利用式创新的基础上也尽其所能进行了一定程度的探索式创新，但感受到的强迫式工作激情会较高，而和谐式工作激情会较低。

图 10 归纳了本研究发现的这四种组织情境对工作激情和创新行为的影响。



图 10 不同时间压力和组织发展生命史策略对双元创新行为的影响模型

6.2 理论意义

首先，本研究从中观的组织情景出发，探究了组织发展生命史策略对员工的工作激情和创新行为的影响作用。首次将行为生态领域的生命史策略（r/K）引入组织发展策略中，用以阐释组织发展战略中发展速度和发展质量的涵义，并编制了信效度良好的测量工具。

其次，以问卷实验的方法分别探究了时间压力（挑战型/阻碍型）以及组织发展生命史策略（K策略/r策略）对员工工作激情（和谐式/强迫式）和双元创新行为（探索式/利用式）的影响，并且探究了员工在时间压力和组织发展生命史策略的联合作用下工作激情和创新行为的变化。

最后，采用调研的方式了解了组织员工面临的时间压力和组织发展生命史策略的现状（详见网络版附表 20），检验了时间压力、组织发展生命史策略、工作激情和创新行为的四个主要组合的影响路径，并且建构了和谐探索型、和谐利用型、积极矛盾型和消极矛盾型四种组织情境类型对工作激情和创新行为影响的理论模型。

6.3 实践意义

本研究为创新型组织的日常管理实践提供了有益的启示。首先，在企业中，组织可以同时考虑并评价组织发展策略以及时间压力情景，判断员工处于和谐探索式、积极矛盾式、消极矛盾式和和谐利用式这四种模型中的哪一种类型，从而对员工的工作激情和创新行为做出合理预期。

其次，组织在推动员工进行创新时，需同时考虑中观层面的组织发展策略和微观层面的时间压力，对组织的发展策略进行测评。本研究提出了时间压力对于员工的工作激情和创新行为并非只有负面影响。当组织设定的时间要求合理且能够赋予员工充足的工作支持时，员工所面临的便是具有正向价值的挑战型时间压力(Lazarus & Folkman, 1984)，从而能够有助于其完成工作目标(Bakker et al., 2012)，体会到工作意义(Tims et al., 2016)，主动产生新颖程度较高的创新行为。因此，当企业处于r策略并难以转变组织发展策略时，如果仍想进行较高水平的探索式创新活动，此时可以为员工配备充足的工作资源、选择较为了解项目工作内容的管理者进行管理，以及对员工及其所对接的客户进行培训和沟通，使员工面临的时间压力转化为挑战型而非阻碍型。

最后，本研究发现相较于r策略，K策略能够促进员工产生较高水平的和谐式工作激情和探索式创新行为。在产业链升级、供给侧结构性改革的大背景下，大量的劳动力密集型产业向知识型进行转化，若想要进行高创新程度的探索式创新活动，企业需要实现由r策略到K策略的转化，从而实现整体产业链的升级。

6.4 不足与展望

本研究虽然具有一定的理论意义和实践启发，但仍存在一些不足之处。第一，本研究发现组织发展生命史策略中的K策略和r策略属于两个维度，因此在组织中除K策略和r策略外，还可能存在K-r策略同高和K-r策略同低这两种类型的生命史策略，因此在后续研究中可以对四种组织发展生命史策略如何影响工作激情和创新行为进行进一步探讨。 第二，本研究数据主要为员工自我报告，缺乏客观行为指标，未来研究可以和企事业单位合作使用员工创新行为的客观评价指标进行考察。第三，本研究的样本数据均采自于Credamo平台，该平台上的被试可能同质性较高，或许是导致研究结果中和谐式工作激情和探索式创新行为整体水平偏高的一个重要原因。未来研究可以扩大调查范围，在合作组织中进行自然观察以检验本研究结论的生态效度。

7 结论

根据结果和讨论，本研究得出以下 3 个结论：

（1）挑战型时间压力正向预测员工的探索式创新行为，负向预测员工的利用式创新行为；阻碍型时间压力对双元创新行为的影响作用则相反。

（2）K策略策略正向预测员工的探索式创新行为，负向影响员工的利用式创新行为；r策略对双元创新行为的影响作用则相反。

（3）不同类型时间压力和组织发展生命史策略对员工的影响可以归纳为和谐探索型、和谐利用型、积极矛盾型和消极矛盾型四类，员工在四种组合下的工作激情（和谐式/强迫式）和创新行为（探索式/利用式）均有不同的表现。

参 考 文 献

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, *39*(5), 1154–1184.

Amburgey, T. L., & Rao, H. (1996). Organizational ecology: Past, present, and future directions. *Academy of Management Journal*, *39*(5), 1265–1286.

Andrews, F. M., & Farris, G. F. (1972). Time pressure and performance of scientists and engineers: A five-year panel study. *Organizational Behavior and Human Performance*, *8*(2), 185–200.

Andrews, J., & Smith, D. C. (1996). In search of the marketing imagination: Factors affecting the creativity of marketing programs for mature products. *Journal of Marketing Research*, *33*(2), 174–187.

Andrews, K. R. (1971). *The concept of corporate strategy*. Homewood, III:Irwin.

Baer, M. (2012). Putting creativity to work: The implementation of creative ideas in organizations. *Academy of Management Journal*, *55*(5), 1102–1119.

Baer, M., & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, *91*(4), 963.

Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, *65*(10), 1359–1378.

Boeker, W. (1991). Organizational strategy: An ecological perspective. *Academy of Management Journal*, *34*(3), 613–635.

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, *85*(1), 65.

Chen, Q. R., & Ge, J. (2012). *Competitive strategy*. Beijing: Tsinghua University Press.

[陈奇睿, 葛健. (2012). *竞争战略*. 北京:清华大学出版社.]

Chester, D. S. , & Lasko, E. N. (2020). Construct validation of experimental manipulations in social psychology: current practices and recommendations for the future. Perspectives on *Psychological Science*, (6), 1745691620950684.

Danneels, E. (2002). The dynamics of product innovation and firm competences. *Strategic Management Journal*, *23*(12), 1095–1121.

De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., & Van Hootegem, G. (2015). Job design, work engagement and innovative work behavior: A multi-level study on Karasek's learning hypothesis. *Management Revue*, 123–137.

Durham, C. C., Locke, E. A., Poon, J., & Mcleod, P. L. (2000). Effects of Group Goals and Time Pressure on Group Efficacy, Information-Seeking Strategy, and Performance. *Human Performance*, *13*(2), 115–138.

Fan, X. Q., Yu, B., & Cao, Q. (2020). On the Influence Mechanism of Time Pressure on Employees' Creativity. *Journal of Guangdong University of Finance and Economics*, *35*(03), 44–56.

[范晓倩, 于斌, 曹倩. (2020). 时间压力对员工创造力的影响机制研究. *广东财经大学学报*, *35*(03), 44–56.]

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavioral Research Methods*, *39*(2), 175–191.

Hsiao, S.-W., Wang, M.-F., & Chen, C.-W. (2017). Time pressure and creativity in industrial design. *International Journal of Technology and Design Education*, *27*(2), 271–289.

Hu, Q. T., Wang, H. J., & Long, L. R. (2020). Will newcomer job crafting bring positive outcomes? The role of leader-member exchange and traditionality. *Acta Psychologica Sinica*, *52*(05), 123–132.

[胡巧婷, 王海江, 龙立荣. (2020). 新员工工作重塑会带来积极的结果吗?领导成员交换与个体传统性的作用. *心理学报*, *52*(05), 123–132.]

Jiang, Y. J., Zhang, L. Y., Huang, Q., & Jiang, C. Y. (2017). A Literature Review of Work Passion and Prospects. *Foreign Economics & Management*, *39*(08), 85–101.

[蒋昀洁, 张绿漪, 黄庆, 蒋春燕. (2017). 工作激情研究述评与展望. *外国经济与管理*, *39*(08), 85–101.]

Johns & Gary. (2017). Incorporating Context in Organizational Research: Reflections on the 2016 AMR Decade

Award. *Academy of Management Review*, amr. 2017. 0044.

Kelly, J. R., & Karau, S. J. (1999). Group decision making: The effects of initial preferences and time pressure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *25*(11), 1342–1354.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping.* New York: Springer Publishing Company.

Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, *3*(2), 157–189.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, *57*(9), 705.

Ma, Y. Y. (2015). Research on the Relationships among Time Pressure, Reflexivity and Performance in NPD Teams. *Science of Science and Management of S. &. T*, 36(02), 139–148.

[马永远. (2015). 新产品开发团队时间压力、自省性与创新绩效. *科学学与科学技术管理*, *36*(02), 139–148.]

Maruping, L. M., Venkatesh, V., Thatcher, S. M., & Patel, P. C. (2015). Folding under pressure or rising to the occasion? Perceived time pressure and the moderating role of team temporal leadership. *Academy of Management Journal*, *58*(5), 1313–1333.

Mittal, C., & Griskevicius, V. (2014). Sense of Control Under Uncertainty Depends on People's Childhood Environment: A Life History Theory Approach. *Journal of Personality & Social Psychology*, *107*(4), 621-637.

Mom, T. J., Van Den Bosch, F. A., & Volberda, H. W. (2007). Investigating managers' exploration and exploitation activities: The influence of top-down, bottom-up, and horizontal knowledge inflows. *Journal of Management Studies*, *44*(6), 910–931.

Ohly, S., & Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. *Journal of Organizational Behavior*, *31*(4), 543–565.

Op't Hoog, T. (2009). *Lighting up the effects of individual temporal characteristics and temporal leadership on individual NPD effectiveness*. Supervised by Gevers, J.M.P. & Keizer, J.A.. Eindhoven University of Technology.

Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, *91*(3), 636.

Pianka, E. R. (1970). On r-and K-selection. *The American Naturalist*, *104*(940), 592–597.

Rasulzada, F., & Dackert, I. (2009). Organizational creativity and innovation in relation to psychological well-being and organizational factors. *Creativity Research Journal*, *21*(2–3), 191–198.

Selye, H. (1983). The stress concept: Past, present, and future. *Stress Research*, 1–20.

Sheng, X. Y., & Liu, X. L. (2017). The Comparative Study on the International Competitiveness and its Influence Factors of High-end Equipment Manufacturing Industry of U. S., Germany, Japan and China. *Academic Forum of Nandu(Journal of the Humanities and Social Sciences)*, *37*(03), 99–108.

[盛新宇, 刘向丽. (2017). 美、德、日、中四国高端装备制造业国际竞争力及影响因素比较分析. *南都学坛*, *37*(03), 99–108.]

Sng, O., Neuberg, S. L., Varnum, M. E., & Kenrick, D. T. (2018). The behavioral ecology of cultural psychological variation. *Psychological Review*, *125*(5), 714.

Snow, C. C., & Hambrick, D. C. (1980). Measuring organizational strategies: Some theoretical and methodological problems. *Academy of Management Review*, *5*(4), 527–538.

Song, K. T., Zhang, Z. T., & Li, S. J. (2019). An Analysis of the Effect of Time Pressure at Work on Employees' Ambidextrous Innovative Behavior. *Economic Management Journal*, *41*(05), 72–87.

[宋锟泰, 张正堂, 赵李晶. (2019). 时间压力对员工双元创新行为的影响机制. *经济管理*, *41*(05), 72–87.]

Song, K. T., Zhang, Z. T., & Li, S. J. (2020). Does Time Pressure Promotes or Prohibits Employees' Innovation Behavior? A Moderated Double Path Model. *Science of Science and Management of S. &. T*, *41*(01), 114–133.

[宋锟泰, 张正堂, 赵李晶. (2020). 时间压力促进还是抑制员工创新行为? ——一个被调节的双重路径模型. *科学学与科学技术管理*, *41*(01), 114–133.]

Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, *92*(Feb.), 44–53.

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, *85*(4), 756.

Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality*, *78*(1), 289–312.

Wang, T. M., Zhang, Y. C., & Huang, T. (2020). *Report | Having researched 600 companies, we summarized the rules and common problems of innovation - Guanghua School of Management, Peking University*. https://www.gsm.pku.edu.cn/info/1318/21906.html

[王铁民, 张一弛, 黄涛. (2020). *报告 | 研究了 600 家公司，我们总结了创新的规律性和共同性问题-北大光华管理学院*. https://www.gsm.pku.edu.cn/info/1318/21906.html]

Wang, Y. M. (2020). Adhering to the core position of innovation in the overall situation of China's modernization construction. *Marxism and Reality*, *06*, 31–33.

[王一鸣. (2020). 坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位. *马克思主义与现实*, *06*, 31–33.]

Wei, J. C. (2020). Discussion on the significance of strategic planning to the sustainable development of enterprises and the supporting mechanism of implementation. *Operation Management*, *09*, 132–133.

[魏进春. (2020). 战略规划对企业持续发展的意义及落地支持机制探讨. *中国商论*, *09*, 132–133.]

West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*, *4*(1)(1), 15-30.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, *18*(2), 293–321.

Ye, C. Q., Lin, Y. H., & Liu, C. L. (2021). Neural oscillation mechanism of creativity. *Advances in Psychological Science*, *29*(4), 1–10.

[叶超群, 林郁泓, 刘春雷. (2021). 创造力产生过程中的神经振荡机制. *心理科学进展*, *29*(4), 1–10.]

Zhang, J. C., & Ling, W. Q. (2016). A Study on the Influence of Challenge—hindrance Time Stresson Employee's Professional Well—being. *Journal of Central University of Finance and Economics*, *03*, 113–121.

[张军成, 凌文辁. (2016). 挑战型-阻碍型时间压力对员工职业幸福感的影响研究. *中央财经大学学报*, *03*, 113–121.]

Zhang, M. (2012). Experimental study of project innovative behavior under task urgency——moderating role of emotion. *Studies in Science of Science*, *30*(10), 1593–1600.

[张敏. (2012). 任务紧迫性下项目创新行为实验研究——基于情绪的调节作用. *科学学研究*, *30*(10), 1593–1600.]

Zhang, Y. J., Yu, R. L., & Wei, W. (2016). Challenge and hindrance stressors and creativity: the mediating role of emotions. *East China Economic Management*, *30*(01), 156–161.

[张永军, 于瑞丽, 魏炜. (2016). 挑战性-阻断性压力与创造力:情绪的中介作用. *华东经济管理*, *30*(01), 156–161.]

Zhou, H., & Long, L. R. (2011). Effects of Job Insecurity and Creative Self-efficacy on Employees' Creativity. *Acta Psychologica Sinica*, *43*(8), 929–929.

[周浩, 龙立荣. (2011). 工作不安全感, 创造力自我效能对员工创造力的影响. *心理学报*, *43*(8), 929–929.]

（通讯作者：尹彬 Email: byin@fjnu.edu.cn）

致谢：
感谢福建师范大学心理学院尹彬课题组的元同骁、沈勇、邱耿宾和王松萍等研究生相互独立且隐蔽研究所考察数据的审核被试对于实验启动材料的复述质量。

作者贡献声明：
尹彬、张玉：提出研究命题，设计研究方案
张玉、尹彬：进行研究、采集、清洗和分析数据
张玉、尹彬：论文起草
尹彬、张玉：论文最终版本修订

Under what circumstances are employees most willing to innovate? The impact of time pressure and organizational life-history strategies

Abstract

With organizations' fast-paced development, employees' passion for work and their innovative behavior in the workplace inevitably faces the influences of time pressure as well as the life-history strategy of the organization's development. According to the two-dimensional view of pressure, time pressure can be categorized into the challenge time pressure and the hindrance time pressure. According to the view of organizational duality, innovative behavior can be categorized into exploratory innovation and exploitative innovation. At the same time, the life-history strategy in the field of behavioral ecology can be introduced into organizational development to describe the pace and focus of an organization's developmental strategy, and thus the life-history strategy of organizational development can be divided into the K strategy and the r strategy.

Through three survey experiments (Study 1, Study 2 and Study 3) and a questionnaire survey (Study 4), this paper explores the impact of different types of time pressure and organizational life-history strategies on employees' innovative behavior, and the role of employees' work passion in it.

Study 1a (n = 75) and Study 1b (n = 74) found that the K strategy had a promoting effect on the participants' exploratory innovation and harmonious work passion, and the r strategy had a promoting effect on the participants' exploitative innovation and compulsory work passion. Study 2 (n = 282) found that compared with the hindrance time pressure, the challenge time pressure significantly promoted harmonious work passion and exploratory innovation while significantly inhibited compulsory work

passion and exploitative innovation. Study 3 (n = 206) further verified the results of Study 1 and Study 2, and found the influences of four combinations of time pressure and organizational life-history strategy on work passion and innovation. Study 4 (n = 400) not only supported the findings of Study 3, but also further revealed the mediating roles that harmonious work passion and compulsive work passion played on the relationship between the combination of time pressure and organizational life-history strategy and the two types of innovative behavior.

The results suggest that: 1. The organizational life-history strategy has a direct impact on employees' innovative behavior, with the K strategy promoting exploratory innovation and the r strategy promoting exploitative innovation, but these effects are not mediated by work passion; 2. The type of time pressure has a direct impact on employees' work passion and an indirect impact on innovative behavior, with the challenge time pressure promoting exploratory innovation via elevating harmonious work passion and the hindrance time pressure promoting exploitative innovation via elevating compulsory work passion; 3. The impact of different combinations of time pressure and organizational development life history strategies on employees can be summarized into four types: the harmonious exploration type, the harmonious exploitation type, the positive contradiction type and the negative contradiction type. From the dual perspectives of the meso-level organizational life-history strategy and the micro-level time pressure, this study indicates the differential impacts and mechanisms of different combinations of organizational life-history strategy and time pressure on employees' work passion and innovative behavior, which provides useful insights for the daily management practice of innovative organizations.
Keywords time pressure; innovative behavior; work passion; life-history strategy of organizational development

附录补充材料（Supplementary Materials）

附录的目录

S1 研究材料

S1.1 研究 1a & 研究 1b 问卷材料

工作条件对工作行为的影响

亲爱的女士/先生: 您好! 感谢您抽出宝贵的时间填写问卷，我们是福建师范大学心理学院咨询与管理心理研究所的研究人员，为了解在组织情景中工作要求对工作行为的影响，我们组织了此次问卷调查。 您的回答将用作我们研究的重要参考，本次调查不需要填写姓名，答案也没有对错之分。您的所有信息我们将严格保密，调查结果仅用于统计分析，请您根据自己的真实想法，进行相应的回答。 感谢您的支持与合作!

默认块-版块开始

Q1 请选择你的性别 [单选]

○ 男
○ 女

Q2 请选择你的年龄段 [单选]

○ 0-20岁
○ 21-30岁
○ 31-40岁
○ 41-50岁
○ 51-60岁
○ 60岁以上

Q3 请选择您的最高学历 [单选]

○ 小学及以下
○ 初中
○ 普高/中专/技校/职高
○ 专科
○ 本科
○ 硕士
○ 博士

Q5 选择你所在城市 [城市]

____

Q4 请选择你的职业类型 [单选]

○ 学生
○ 国有企业
○ 事业单位
○ 公务员
○ 民营企业
○ 外资企业

Q6 你目前工作所在的行业为: [单选]

- ○ **互联网行业**（如：线上生活服务、电子商务、网络游戏、社交媒体、在线教育、影视娱乐/新媒体等）
- ○ **软件信息和技术服务行业**（如：IT服务/系统集成、商务工具、云服务、搜索引擎、计算机软件、企业服务等）
- ○ **计算机、通信和其他电子设备制造行业**（如：计算机、手机、通讯网络设备等）
- ○ **科学研究和技术服务行业**（如：生物医疗、新能源、材料研发等）
- ○ **传统教育与培训业**
- ○ **传统商业服务与咨询业**
- ○ **传统批发和零售业**
- ○ **传统金融业**
- ○ **传统房地产业**
- ○ **传统一般服务业**
- ○ **其他行业**

Q7 你目前的工作岗位为： [单选]

- ○ 战略发展
- ○ 销售
- ○ 运营
- ○ 研发
- ○ 产品
- ○ 职能支持
- ○ 市场
- ○ 设计
- ○ 其他

Q8 你参加工作的时间为: [单选]

- ○ 1年以下
- ○ 1-5年
- ○ 5-10年
- ○ 10-15年
- ○ 15年以上

Q9 你目前在单位中担任角色为: [单选]

- ○ 高层管理者
- ○ 中层管理者
- ○ 基层管理者
- ○ 非管理者

默认块-版块结束

实验版1-版块开始

请用心体会并用笔记下以下情景（之后无法返回，并会让复述）：

你所在的工作单位是通过打造很特别的产品来赢得市场的，在很多方面都追求精益求精，并且愿意下成本把发展中的问题研究清楚。

请问你是否记下了前面材料中所描述的工作情景？ [单选]

○ 是的，我认真记了

○ 对不起，没记下来

条件： 对不起，没记下来 已选定 跳至： 提交问卷

请认真复述刚刚所读过的情景材料（不要复制黏贴，否则算作无效问卷）。 [填空]

____

在这种情景下，我认为这样的发展策略： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
阻碍了我的工作进程的正常推进	○	○	○	○	○
使我能顺利完成工作任务	○	○	○	○	○
对我来说是一个锻炼机会	○	○	○	○	○
促进了我的工作能力的提升	○	○	○	○	○

请你回顾这个工作场景：

你所在的工作单位是通过打造很特别的产品来赢得市场的，在很多方面都追求精益求精，并且愿意下成本把发展中的问题研究清楚。

我认为在这种类型的组织中： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
我的工作是具有挑战性的	○	○	○	○	○
我的工作是不合理的	○	○	○	○	○
对我的工作是有益的	○	○	○	○	○
我是被动工作的	○	○	○	○	○
可以激发我的工作动机	○	○	○	○	○
可以使我产生印象深刻的工作经历	○	○	○	○	○
超过了我的工作负荷	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意

○ 不满意
○ 满意
○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

你所在的工作单位是通过打造很特别的产品来赢得市场的，在很多方面都追求精益求精，并且愿意下成本把发展中的问题研究清楚。

在这种类型的组织中，我更倾向于： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
寻找与新产品、新服务、新流程或新市场有关的潜在机会	○	○	○	○	○
专注产品、服务或流程的优化和更新	○	○	○	○	○
快速满足外部要求，对以往的工作内容进行复制重组以交付工作	○	○	○	○	○
学习新知识和新技能来推动工作的进程	○	○	○	○	○
完成重复性工作	○	○	○	○	○
利用现有的知识和经验完成工作	○	○	○	○	○
提出新颖又实用的方法来改善工作绩效	○	○	○	○	○
着眼于完成短期目标	○	○	○	○	○

实验版1-版块结束

实验版2-版块开始

请用心体会并用笔记下以下情景（之后无法返回，并会让复述）：

你所在的工作单位是通过产品数量来赢得市场的，追求在短时间内获取高收益，并且要求员工在短时间内尽可能多的完成工作任务。

请问你是否记下了前面材料中所描述的工作情景？ [单选]

○ 是的，我认真记了
○ 对不起，没记下来

条件： 对不起，没记下来 已选定 跳至： 提交问卷

请认真复述刚刚所读过的情景材料（不要复制黏贴，否则算作无效问卷）。 [填空]

____

在这种情景下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
阻碍了我的工作进程的正常推进	○	○	○	○	○
使我能顺利完成工作任务	○	○	○	○	○
对我来说是一个锻炼机会	○	○	○	○	○
促进了我的工作能力的提升	○	○	○	○	○

请你回顾这个工作场景：

你所在的工作单位是通过产品数量来赢得市场的，追求在短时间内获取高收益，并且要求员工在短时间内尽可能多的完成工作任务。

我认为在这种类型的组织中： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
我的工作是具有挑战性的	○	○	○	○	○
我的工作是不合理的	○	○	○	○	○
对我的工作是有益的	○	○	○	○	○
我是被动工作的	○	○	○	○	○
可以激发我的工作动机	○	○	○	○	○
可以使我产生印象深刻的工作经历	○	○	○	○	○
超过了我的工作负荷	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

- ○ 非常不满意
- ○ 不满意
- ○ 满意
- ○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

你所在的工作单位是通过产品数量来赢得市场的，追求在短时间内获取高收益，并且要求员工在短时间内尽可能多的完成工作任务。

在这种类型的组织中，我更倾向于： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
寻找与新产品、新服务、新流程或新市场有关的潜在机会	○	○	○	○	○
专注产品、服务或流程的优化和更新	○	○	○	○	○
快速满足外部要求，对以往的工作内容进行复制重组以交付工作	○	○	○	○	○
学习新知识和新技能来推动工作的进程	○	○	○	○	○
完成重复性工作	○	○	○	○	○
利用现有的知识和经验完成工作	○	○	○	○	○
提出新颖又实用的方法来改善工作绩效	○	○	○	○	○
着眼于完成短期目标	○	○	○	○	○

实验版2-版块结束

结束语-版块开始

结束语 感谢你的耐心作答，请点击下一步结束问卷。

S1.2 研究 1c 问卷材料

工作条件对工作行为的影响

亲爱的女士/先生: 您好! 感谢您抽出宝贵的时间填写问卷，我们是福建师范大学心理学院咨询与管理心理研究所的研究人员，为了解在组织情景中工作要求对工作行为的影响，我们组织了此次问卷调查。 您的回答将用作我们研究的重要参考，本次调查不需要填写姓名，答案也没有对错之分。您的所有信息我们将严格保密，调查结果仅用于统计分析，请您根据自己的真实想法，进行相应的回答。 感谢您的支持与合作!

默认块-版块开始

Q1 请选择你的性别 [单选]

- ○ 男
- ○ 女

Q2 请选择你的年龄段 [单选]

- ○ 0-20 岁
- ○ 21-30 岁
- ○ 31-40 岁
- ○ 41-50 岁
- ○ 51-60 岁
- ○ 60 岁以上

Q3 请选择您的最高学历 [单选]

- ○ 小学及以下
- ○ 初中
- ○ 普高/中专/技校/职高
- ○ 专科
- ○ 本科
- ○ 硕士
- ○ 博士

Q5 选择你所在城市 [城市]

____

Q4 请选择你的职业类型 [单选]

- ○ 学生
- ○ 国有企业
- ○ 事业单位
- ○ 公务员
- ○ 民营企业
- ○ 外资企业

Q6 你目前工作所在的行业为: [单选]

- ○ **互联网行业**（如：线上生活服务、电子商务、网络游戏、社交媒体、在线教育、影视娱乐/新媒体等）
- ○ **软件信息和技术服务行业**（如：IT 服务/系统集成、商务工具、云服务、搜索引擎、计算机软件、企业服务等）
- ○ **计算机、通信和其他电子设备制造行业**（如：计算机、手机、通讯网络设备等）

○ 科学研究和技术服务行业（如：生物医疗、新能源、材料研发等）
○ 传统教育与培训业
○ 传统商业服务与咨询业
○ 传统批发和零售业
○ 传统金融业
○ 传统房地产业
○ 传统一般服务业
○ 其他行业

Q7 你目前的工作岗位为： [单选]

○ 战略发展
○ 销售
○ 运营
○ 研发
○ 产品
○ 职能支持
○ 市场
○ 设计
○ 其他

Q8 你参加工作的时间为: [单选]

○ 1 年以下
○ 1-5 年
○ 5-10 年
○ 10-15 年
○ 15 年以上

Q9 你目前在单位中担任角色为: [单选]

○ 高层管理者
○ 中层管理者
○ 基层管理者
○ 非管理者

默认块-版块结束

组织发展战略量表-版块开始

Q10 本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意
○ 不满意
○ 满意
○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请判断以下描述是否符合你的感受： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
我感觉我们单位是通过打造很特别的产品赢得市场的	○	○	○	○	○
我感觉我们单位是通过短时间内尽量多的让员工完成任务来生存的	○	○	○	○	○
我感觉我们单位在很多方面都追求精益求精	○	○	○	○	○
我感觉我们单位是以数量取胜的	○	○	○	○	○
我感觉我们单位追求短时间高收益	○	○	○	○	○
我感觉我们单位愿意下成本把发展中遇到的问题研究清楚	○	○	○	○	○

组织发展战略量表-版块结束

结束语-版块开始

结束语 感谢你的耐心作答，请点击下一步结束问卷。

S1.3 研究 2 问卷材料

工作条件对工作行为的影响

亲爱的女士/先生: 您好! 感谢您抽出宝贵的时间填写问卷，我们是福建师范大学心理学院咨询与管理心理研究所的研究人员，为了解在组织情景中工作要求对工作行为的影响，我们组织了此次问卷调查。 您的回答将用作我们研究的重要参考，本次调查不需要填写姓名，答案也没有对错之分。您的所有信息我们将严格保密，调查结果仅用于统计分析，请您根据自己的真实想法，进行相应的回答。 感谢您的支持与合作!

默认块-版块开始

Q1 请选择你的性别 [单选]

○ 男
○ 女

Q2 请选择你的年龄段 [单选]

○ 0-20 岁
○ 21-30 岁
○ 31-40 岁
○ 41-50 岁
○ 51-60 岁
○ 60 岁以上

Q3 请选择您的最高学历 [单选]

○ 小学及以下
○ 初中
○ 普高/中专/技校/职高
○ 专科
○ 本科
○ 硕士
○ 博士

Q5 选择你所在城市 [城市]

____

Q4 请选择你的职业类型 [单选]

○ 学生
○ 国有企业
○ 事业单位
○ 公务员
○ 民营企业
○ 外资企业

Q6 你目前工作所在的行业为: [单选]

○ **互联网行业**（如：线上生活服务、电子商务、网络游戏、社交媒体、在线教育、影视娱乐/新媒体等）

- ○ **软件信息和技术服务行业**（如：IT 服务/系统集成、商务工具、云服务、搜索引擎、计算机软件、企业服务等）
- ○ **计算机、通信和其他电子设备制造行业**（如：计算机、手机、通讯网络设备等）
- ○ **科学研究和技术服务行业**（如：生物医疗、新能源、材料研发等）
- ○ **传统教育与培训业**
- ○ **传统商业服务与咨询业**
- ○ **传统批发和零售业**
- ○ **传统金融业**
- ○ **传统房地产业**
- ○ **传统一般服务业**
- ○ **其他行业**

Q7 你目前的工作岗位为： [单选]

- ○ 战略发展
- ○ 销售
- ○ 运营
- ○ 研发
- ○ 产品
- ○ 职能支持
- ○ 市场
- ○ 设计
- ○ 其他

Q8 你参加工作的时间为: [单选]

- ○ 1 年以下
- ○ 1-5 年
- ○ 5-10 年
- ○ 10-15 年
- ○ 15 年以上

Q9 你目前在单位中担任角色为: [单选]

- ○ 高层管理者
- ○ 中层管理者
- ○ 基层管理者
- ○ 非管理者

默认块-版块结束

组织发展战略量表-版块开始

Q10 本题检测是否认真作答 [单选]

- ○ 非常不满意
- ○ 不满意
- ○ 满意
- ○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请判断以下描述是否符合你的感受： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
我感觉我们单位是通过打造很特别的产品赢得市场的	○	○	○	○	○
我感觉我们单位是通过短时间内尽量多的让员工完成任务来生存的	○	○	○	○	○
我感觉我们单位在很多方面都追求精益求精	○	○	○	○	○
我感觉我们单位是以数量取胜的	○	○	○	○	○
我感觉我们单位追求短时间高收益	○	○	○	○	○
我感觉我们单位愿意下成本把发展中遇到的问题研究清楚	○	○	○	○	○

组织发展战略量表-版块结束

实验版 1-版块开始

请你想象以下工作场景并回答相应的问题：

目前和你对接工作任务的领导、同事或客户对您所做的具体工作内容较为了解，给予你**充足的工作资源和发挥空间**，希望你可以**长期稳定的输出有效的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如 15 天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
阻碍了我的工作进程的正常推进	○	○	○	○	○
使我能顺利完成工作任务	○	○	○	○	○
对我来说是一个锻炼机会	○	○	○	○	○
促进了我的工作能力的提升	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意
○ 不满意
○ 满意
○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

目前和你对接工作任务的领导、同事或客户对您所做的具体工作内容较为了解，给予你**充足的工作资源和发挥空间**，希望你可以**长期稳定的输出有效的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如 15 天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
是不合理的	○	○	○	○	○
对我的工作是有益的	○	○	○	○	○
我是被动工作的	○	○	○	○	○
可以激发我的工作动机	○	○	○	○	○
可以使我产生印象深刻的工作经历	○	○	○	○	○
超过了我的工作负荷	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意
○ 不满意
○ 满意
○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

目前和你对接工作任务的领导、同事或客户对您所做的具体工作内容较为了解，给予你**充足的工作资源和发挥空间**，希望你可以**长期稳定的输出有效的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如 15 天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我更倾向于： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
寻找与新产品、新服	○	○	○	○	○

务、新流程或新市场有关的潜在机会					
专注产品、服务或流程的优化和更新	○	○	○	○	○
快速满足外部要求，对以往的工作内容进行复制重组以交付工作	○	○	○	○	○
学习新知识和新技能来推动工作的进程	○	○	○	○	○
完成重复性工作	○	○	○	○	○
提出新颖又实用的方法来改善工作绩效	○	○	○	○	○
着眼于完成短期目标	○	○	○	○	○

实验版 1-版块结束

实验版 2-版块开始

请你想象以下工作场景并回答相应的问题：

目前和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**不大了解**，给予你有**限的工作资源和发挥空间**，希望你可以**短期快速的输出较多的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如 15 天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
阻碍了我的工作进程的正常推进。	○	○	○	○	○
使我能顺利完成工作任务	○	○	○	○	○
对我来说是一个锻炼机会	○	○	○	○	○
促进了我的工作能力的提升	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意

○ 不满意

○ 满意

○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

目前和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**不大了解**，给予你**有限的工作资源和发挥空间**，希望你可以**短期快速的输出较多的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如 15 天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
是不合理的	○	○	○	○	○
对我的工作是有益的	○	○	○	○	○
我是被动工作的	○	○	○	○	○
可以激发我的工作动机	○	○	○	○	○
可以使我产生印象深刻的工作经历	○	○	○	○	○
超过了我的工作负荷	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意
○ 不满意
○ 满意
○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

目前和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**不大了解**，给予你**有限的工作资源和发挥空间**，希望你可以**短期快速的输出较多的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如 15 天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我更倾向于： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
寻找与新产品、新服务、新流程或新市场有关的潜在机会	○	○	○	○	○
专注产品、服务或流程的优化和更新	○	○	○	○	○
快速满足外部要求，对以往的工作内容进行复制重组以交付工作	○	○	○	○	○
学习新知识和新技能	○	○	○	○	○

来推动工作的进程					
完成重复性工作	○	○	○	○	○
提出新颖又实用的方法来改善工作绩效	○	○	○	○	○
着眼于完成短期目标	○	○	○	○	○

实验版 2-版块结束

结束语-版块开始

结束语 感谢你的耐心作答，请点击下一步结束问卷。

S1.4 研究 3 问卷材料

（纸笔测验）请企事业单位员工作答~

亲爱的女士/先生：您好！感谢您抽出宝贵的时间填写问卷，我们是福建师范大学心理学院咨询与管理心理研究所的研究人员，为了解在组织情景中工作要求对工作行为的影响，我们组织了此次问卷调查。 您的回答将用作我们研究的重要参考，本次调查不需要填写姓名，答案也没有对错之分。您的所有信息我们将严格保密，调查结果仅用于统计分析，请您根据自己的真实想法，进行相应的回答。 感谢您的支持与合作!

默认块-版块开始

Q1 请选择你的性别 [单选]

○ 男
○ 女

Q2 请选择你的年龄段 [单选]

○ 0-20岁
○ 21-30岁
○ 31-40岁
○ 41-50岁
○ 51-60岁
○ 60岁以上

Q3 请选择您的最高学历 [单选]

○ 小学及以下
○ 初中
○ 普高/中专/技校/职高
○ 专科
○ 本科
○ 硕士
○ 博士

Q5 选择你所在城市 [城市]

____

Q4 请选择你的职业类型 [单选]

○ 学生
○ 国有企业
○ 事业单位
○ 公务员
○ 民营企业
○ 外资企业

Q6 你目前工作所在的行业为： [单选]

○ **互联网行业**（如：线上生活服务、电子商务、网络游戏、社交媒体、在线教育、影视娱乐/新媒体等）
○ **软件信息和技术服务行业**（如：IT服务/系统集成、商务工具、云服务、搜索引擎、计算机软件、企业服务等）

- **计算机、通信和其他电子设备制造行业**（如：计算机、手机、通讯网络设备等）
- **科学研究和技术服务行业**（如：生物医疗、新能源、材料研发等）
- **传统教育与培训业**
- **传统商业服务与咨询业**
- **传统批发和零售业**
- **传统金融业**
- **传统房地产业**
- **传统一般服务业**
- **其他行业**

Q7 你目前的工作岗位为： [单选]

- 战略发展
- 销售
- 运营
- 研发
- 产品
- 职能支持
- 市场
- 设计
- 其他

Q8 你参加工作的时间为: [单选]

- 1年以下
- 1-5年
- 6-10年
- 11-15年
- 15年以上

Q9 你目前在单位中担任角色为: [单选]

- 高层管理者
- 中层管理者
- 基层管理者
- 非管理者

默认块-版块结束

实验版1-版块开始

请你想象以下工作场景并回答相应的问题：

你所在的工作单位是通过**打造很特别的产品**来赢得市场的，在很多方面都追求**精益求精**，并且**愿意下成本**把发展中的问题研究清楚。

目前你接收到一项工作任务，在完成任务的过程中，和你对接工作任务的领导、同事或客户对您所做的具体工作内容**较为了解**，

给予你**充足的工作资源和发挥空间**，希望你可以**长期稳定的输出有效的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如15天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
阻碍了我的工作进程的正常推进	○	○	○	○	○
使我能顺利完成工作任务	○	○	○	○	○
对我来说是一个锻炼机会	○	○	○	○	○
促进了我的工作能力的提升	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意
○ 不满意
○ 满意
○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

你所在的工作单位是通过**打造很特别的产品**来赢得市场的，在很多方面都追求**精益求精**，并且**愿意下成本**把发展中的问题研究清楚。

目前你接收到一项工作任务，在完成任务的过程中，和你对接工作任务的领导、同事或客户对您所做的具体工作内容**较为了解**，给予你**充足的工作资源和发挥空间**，希望你可以**长期稳定的输出有效的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如15天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
具有挑战性	○	○	○	○	○
是不合理的	○	○	○	○	○
对我的工作是有益的	○	○	○	○	○
我是被动工作的	○	○	○	○	○
可以激发我的工作动机	○	○	○	○	○
可以使我产生印象深刻的工作经历	○	○	○	○	○
超过了我的工作负荷	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意

○ 不满意

○ 满意

○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

你所在的工作单位是通过**打造很特别的产品**来赢得市场的，在很多方面都追求**精益求精**，并且**愿意下成本**把发展中的问题研究清楚。

目前你接收到一项工作任务，在完成任务的过程中，和你对接工作任务的领导、同事或客户对您所做的具体工作内容**较为了解**，给予你**充足的工作资源和发挥空间**，希望你可以**长期稳定的输出有效的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如15天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我更倾向于： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
寻找与新产品、新服务、新流程或新市场有关的潜在机会	○	○	○	○	○
专注产品、服务或流程的优化和更新	○	○	○	○	○
快速满足外部要求，对以往的工作内容进行复制重组以交付工作	○	○	○	○	○
学习新知识和新技能来推动工作的进程	○	○	○	○	○
完成重复性工作	○	○	○	○	○
利用现有的知识和经验完成工作	○	○	○	○	○
提出新颖又实用的方法来改善工作绩效	○	○	○	○	○
着眼于完成短期目标	○	○	○	○	○

实验版1-版块结束

实验版2-版块开始

请你想象以下工作场景并回答相应的问题：

你所在的工作单位是**通过产品数量**来赢得市场的，追求在**短时间内获取高收益**，并且要求员工在**短时间内尽可能多**的完成工作任务。

目前你接收到一项工作任务，在完成任务的过程中，和你对接工作任务的领导、同事或客户对您所做的具体工作内容**较为了解**，给予你**充足的工作资源和发挥空间**，希望你可以**长期稳定的输出有效的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如15天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
阻碍了我的工作进程的正常推进	○	○	○	○	○
使我能顺利完成工作任务	○	○	○	○	○
对我来说是一个锻炼机会	○	○	○	○	○
促进了我的工作能力的提升	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意
○ 不满意
○ 满意
○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

你所在的工作单位是**通过产品数量**来赢得市场的，追求在**短时间内获取高收益**，并且要求员工在**短时间内尽可能多**的完成工作任务。

目前你接收到一项工作任务，在完成任务的过程中，和你对接工作任务的领导、同事或客户对您所做的具体工作内容**较为了解**，给予你**充足的工作资源和发挥空间**，希望你可以**长期稳定的输出有效的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如15天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
具有挑战性	○	○	○	○	○
是不合理的	○	○	○	○	○
对我的工作是有益的	○	○	○	○	○
我是被动工作的	○	○	○	○	○
可以激发我的工作动机	○	○	○	○	○
可以使我产生印象深刻的工作经历	○	○	○	○	○
超过了我的工作负荷	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

- ○ 非常不满意
- ○ 不满意
- ○ 满意
- ○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

你所在的工作单位是**通过产品数量**来赢得市场的，追求在**短时间内获取高收益**，并且要求员工在**短时间内尽可能多**的完成工作任务。

目前你接收到一项工作任务，在完成任务的过程中，和你对接工作任务的领导、同事或客户对您所做的具体工作内容**较为了解**，给予你**充足的工作资源和发挥空间**，希望你可以**长期稳定的输出有效的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如15天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我更倾向于： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
寻找与新产品、新服务、新流程或新市场有关的潜在机会	○	○	○	○	○
专注产品、服务或流程的优化和更新	○	○	○	○	○
快速满足外部要求，对以往的工作内容进行复制重组以交付工作	○	○	○	○	○
学习新知识和新技能来推动工作的进程	○	○	○	○	○
完成重复性工作	○	○	○	○	○
利用现有的知识和经验完成工作	○	○	○	○	○
提出新颖又实用的方法来改善工作绩效	○	○	○	○	○
着眼于完成短期目标	○	○	○	○	○

实验版2-版块结束

实验版3-版块开始

请你想象以下工作场景并回答相应的问题：

你所在的工作单位是通过**打造很特别的产品**来赢得市场的，在很多方面都追求**精益求精**，并且**愿意下成本**把发展中的问题研究清楚。

目前你接收到一项工作任务，在完成任务的过程中，和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**不大了解**，给予你**有限的工作资源和发挥空间**，希望你可以**短期快速的输出较多的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如15天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
阻碍了我的工作进程的正常推进	○	○	○	○	○
使我能顺利完成工作任务	○	○	○	○	○
对我来说是一个锻炼机会	○	○	○	○	○
促进了我的工作能力的提升	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意
○ 不满意
○ 满意
○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

你所在的工作单位是通过**打造很特别的产品**来赢得市场的，在很多方面都追求**精益求精**，并且**愿意下成本**把发展中的问题研究清楚。

目前你接收到一项工作任务，在完成任务的过程中，和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**不大了解**，给予你**有限的工作资源和发挥空间**，希望你可以**短期快速的输出较多的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如15天内）**汇报或交付。

在这种工作情景下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
具有挑战性	○	○	○	○	○
是不合理的	○	○	○	○	○
对我的工作是有益的	○	○	○	○	○
我是被动工作的	○	○	○	○	○
可以激发我的工作动机	○	○	○	○	○
可以使我产生印象深刻的工作经历	○	○	○	○	○
超过了我的工作负荷	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意
○ 不满意
○ 满意
○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

你所在的工作单位是通过**打造很特别的产品**来赢得市场的，在很多方面都追求**精益求精**，并且**愿意下成本**把发展中的问题研究清楚。

目前你接收到一项工作任务，在完成任务的过程中，和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**不大了解**，给予你**有限的工作资源和发挥空间**，希望你可以**短期快速的输出较多的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如15天内）**汇报或交付。

在这种工作情景下，我更倾向于： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
寻找与新产品、新服务、新流程或新市场有关的潜在机会	○	○	○	○	○
专注产品、服务或流程的优化和更新	○	○	○	○	○
快速满足外部要求，对以往的工作内容进行复制重组以交付工作	○	○	○	○	○
学习新知识和新技能来推动工作的进程	○	○	○	○	○
完成重复性工作	○	○	○	○	○
利用现有的知识和经验完成工作	○	○	○	○	○
提出新颖又实用的方法来改善工作绩效	○	○	○	○	○
着眼于完成短期目标	○	○	○	○	○

实验版3-版块结束

实验版4-版块开始

请你想象以下工作场景并回答相应的问题：

你所在的工作单位是**通过产品数量**来赢得市场的，追求在**短时间内获取高收益**，并且要求员工在**短时间内尽可能多**的完成工作任务。

目前你接收到一项工作任务，在完成任务的过程中，和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**不大了解**，给予你**有限的工作资源和发挥空间**，希望你可以**短期快速的输出较多的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如15天内）**汇报或交付。

在这种情境下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
阻碍了我的工作进程的正常推进	○	○	○	○	○
使我能顺利完成工作任务	○	○	○	○	○
对我来说是一个锻炼机会	○	○	○	○	○
促进了我的工作能力的提升	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

- ○ 非常不满意
- ○ 不满意
- ○ 满意
- ○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

你所在的工作单位是**通过产品数量**来赢得市场的，追求在**短时间内获取高收益**，并且要求员工在**短时间内尽可能多**的完成工作任务。

目前你接收到一项工作任务，在完成任务的过程中，和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**不大了解**，给予你**有限的工作资源和发挥空间**，希望你可以**短期快速的输出较多的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如15天内）**汇报或交付。

在这种工作情景下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
具有挑战性	○	○	○	○	○
是不合理的	○	○	○	○	○
对我的工作是有益的	○	○	○	○	○
我是被动工作的	○	○	○	○	○
可以激发我的工作动机	○	○	○	○	○
可以使我产生印象深刻的工作经历	○	○	○	○	○
超过了我的工作负荷	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意
○ 不满意
○ 满意
○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请你回顾这个工作场景：

你所在的工作单位是**通过产品数量**来赢得市场的，追求在**短时间内获取高收益**，并且要求员工在**短时间内尽可能多**的完成工作任务。

目前你接收到一项工作任务，在完成任务的过程中，和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**不大了解**，给予你**有限的工作资源和发挥空间**，希望你可以**短期快速的输出较多的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如15天内）**汇报或交付。

在这种工作情景下，我更倾向于： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
寻找与新产品、新服务、新流程或新市场有关的潜在机会	○	○	○	○	○
专注产品、服务或流程的优化和更新	○	○	○	○	○
快速满足外部要求，对以往的工作内容进行复制重组以交付工作	○	○	○	○	○
学习新知识和新技能来推动工作的进程	○	○	○	○	○
完成重复性工作	○	○	○	○	○
利用现有的知识和经验完成工作	○	○	○	○	○
提出新颖又实用的方法来改善工作绩效	○	○	○	○	○
着眼于完成短期目标	○	○	○	○	○

实验版4-版块结束

结束语-版块开始

结束语 感谢你的耐心作答，请点击下一步结束问卷。

S1.5 研究 4 问卷材料

工作条件对工作行为的影响(B)

亲爱的女士/先生：您好！感谢您抽出宝贵的时间填写问卷，我们是福建师范大学心理学院咨询与管理心理研究所的研究人员，为了解在组织情景中工作要求对工作行为的影响，我们组织了此次问卷调查。 您的回答将用作我们研究的重要参考，本次调查不需要填写姓名，答案也没有对错之分。您的所有信息我们将严格保密，调查结果仅用于统计分析，请您根据自己的真实想法，进行相应的回答。 感谢您的支持与合作!

默认块-版块开始

Q1 请选择你的性别 [单选]

- ○ 男
- ○ 女

Q2 请选择你的年龄段 [单选]

- ○ 0-20 岁
- ○ 21-30 岁
- ○ 31-40 岁
- ○ 41-50 岁
- ○ 51-60 岁
- ○ 60 岁以上

Q3 请选择您的最高学历 [单选]

- ○ 小学及以下
- ○ 初中
- ○ 普高/中专/技校/职高
- ○ 专科
- ○ 本科
- ○ 硕士
- ○ 博士

Q5 选择你所在城市 [城市]

____

Q4 请选择你的职业类型 [单选]

- ○ 学生
- ○ 国有企业
- ○ 事业单位
- ○ 公务员
- ○ 民营企业
- ○ 外资企业

Q6 你目前工作所在的行业为:　[单选]

- ○ **互联网行业**（如：线上生活服务、电子商务、网络游戏、社交媒体、在线教育、影视娱乐/新媒体等）
- ○ **软件信息和技术服务行业**（如：IT 服务/系统集成、商务工具、云服务、搜索引擎、计算机软件、企业服务等）
- ○ **计算机、通信和其他电子设备制造行业**（如：计算机、手机、通讯网络设备等）
- ○ **科学研究和技术服务行业**（如：生物医疗、新能源、材料研发等）
- ○ 传统教育与培训业
- ○ 传统商业服务与咨询业
- ○ 传统批发和零售业
- ○ 传统金融业
- ○ 传统房地产业
- ○ 传统一般服务业
- ○ 其他行业

Q7 你目前的工作岗位为：　[单选]

- ○ 战略发展
- ○ 销售
- ○ 运营
- ○ 研发
- ○ 产品
- ○ 职能支持
- ○ 市场
- ○ 设计
- ○ 其他

Q8 你参加工作的时间为: [单选]

- ○ 1 年以下
- ○ 1-5 年
- ○ 5-10 年
- ○ 10-15 年
- ○ 15 年以上

Q9 你目前在单位中担任角色为: [单选]

- ○ 高层管理者
- ○ 中层管理者
- ○ 基层管理者
- ○ 非管理者

默认块-版块结束

组织发展战略量表-版块开始

Q10 本题检测是否认真作答 [单选]

- ○ 非常不满意
- ○ 不满意

○ 满意
○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

请判断以下描述是否符合你的感受： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
我感觉我们单位是通过打造很特别的产品赢得市场的	○	○	○	○	○
我感觉我们单位是通过短时间内尽量多的让员工完成任务来生存的	○	○	○	○	○
我感觉我们单位在很多方面都追求精益求精	○	○	○	○	○
我感觉我们单位是以数量取胜的	○	○	○	○	○
我感觉我们单位追求短时间高收益	○	○	○	○	○
我感觉我们单位愿意下成本把发展中遇到的问题研究清楚	○	○	○	○	○

组织发展战略量表-版块结束

调研版-版块开始

请你仔细阅读以下两个工作情景，并从其中选择一个与你日常工作情况相近的情景：

情景一：目前和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**较为了解**，给予你**充足的工作资源和发挥空间**，希望你可以**长期稳定的输出有效的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如 15 天内）**汇报或交付。

情景二：目前和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**不大了解**，给予你**有限的工作资源和发挥空间**，希望你可以**短期快速的输出较多的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如 15 天内）**汇报或交付。

你的日常工作模式： [单选]

○ 更像情景一
○ 更像情景二
○ 不确定，有规定期限
○ 更像情景一但没有规定期限
○ 更像情景二但没有规定期限

在日常工作中，我感到： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
由于时间紧迫，我觉得自己可以更有效地利用时间	○	○	○	○	○
我的工作质量受到工作时间压力的消极影响	○	○	○	○	○
截止日期的压力阻碍了我的工作	○	○	○	○	○
我很享受在时间压力下工作的兴奋	○	○	○	○	○
由于时间紧迫，我降低了工作效率	○	○	○	○	○
截止日期的挑战给了我极大的能量	○	○	○	○	○
我感受到的时间压力令我很难受	○	○	○	○	○
时间压力使我更有工作效率	○	○	○	○	○
我一直担心自己能否在截止日期前完成工作任务	○	○	○	○	○

如前所述，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全符不合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
阻碍了我的工作进程的正常推进。	○	○	○	○	○
使我能顺利完成工作任务	○	○	○	○	○
对我来说是一个锻炼机会	○	○	○	○	○
促进了我的工作能力的提升	○	○	○	○	○

Q9 请回顾与你日常工作情况更相近的情景：

情景一：目前和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**较为了解**，给予你**充足的工作资源和发挥空间**，希望你可以**长期稳定的输出有效的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如 15 天内）**汇报或交付。

情景二：目前和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**不大了解**，给予你**有限的工作资源和发挥空间**，希望你可以**短期快速的输出较多的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如 15 天内）**汇报或交付。

请记住你的选择。

在这种工作情景下，我认为这样的工作模式： [矩阵量表]

	完全不符合	有些不符合	不确定	有些符合	完全符合
是不合理的	○	○	○	○	○
对我的工作是有益的	○	○	○	○	○
我是被动工作的	○	○	○	○	○
可以激发我的工作动机	○	○	○	○	○
可以使我产生印象深刻的工作经历	○	○	○	○	○
超过了我的工作负荷	○	○	○	○	○

本题检测是否认真作答 [单选]

○ 非常不满意

○ 不满意

○ 满意

○ 非常满意

条件： 非常不满意 未选定 跳至： 自动拒绝

Q10 请回顾与你日常工作情况更相近的情景：

情景一：目前和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**较为了解**，给予你**充足的工作资源和发挥空间**，希望你可以**长期稳定的输出有效的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如 15 天内）**汇报或交付。

情景二：目前和你对接工作任务的领导、同事或客户对你所做的具体工作内容**不大了解**，给予你**有限的工作资源和发挥空间**，希望你可以**短期快速的输出较多的工作成果**，并要求你按照**规定的期限（如 15 天内）**汇报或交付。

请记住你的选择。

在这种工作情景下，我更倾向于： [矩阵量表]

	完全符合	有些符合	不确定	有些不符合	完全不符合
寻找与新产品、新服务、新流程或新市场有关的潜在机会	○	○	○	○	○
专注产品、服务或流程的优化和更新	○	○	○	○	○
快速满足外部要求，对以往的工作内容进行复制重组以交付工作	○	○	○	○	○
学习新知识和新技能	○	○	○	○	○

来推动工作的进程					
完成重复性工作	○	○	○	○	○
提出新颖又实用的方法来改善工作绩效	○	○	○	○	○
着眼于完成短期目标	○	○	○	○	○

调研版-版块结束

结束语-版块开始

结束语 感谢你的耐心作答，请点击下一步结束问卷。

S2 未在正文中出现的补充图表

研究 1a:

附表 1 研究 1a 样本描述性统计（*N*=75）

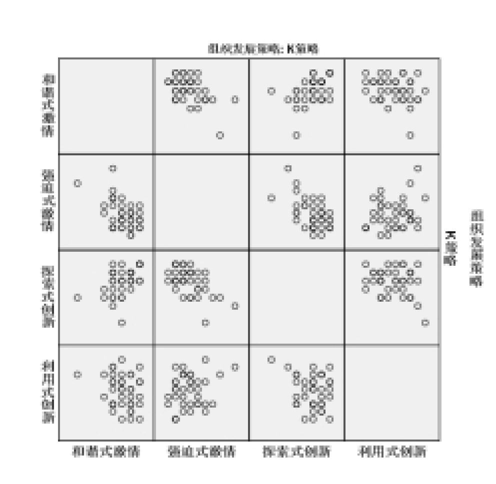
控制变量	类型	百分比	控制变量	类型	百分比
性别	男	61.33%	企业类型	国有企业	29.33%
	女	38.67%		事业单位	32.00%
年龄（岁）	0-20	0.00%		民营企业	32.00%
	21-30	62.67%		外资企业	6.67%
	31-40	34.67%	行业	互联网业	18.67%
	41-50	1.33%		软件信息和技术服务业	25.33%
	51-60	1.33%		计算机、通信和其他电子设备制造业	10.67%
	60 以上	0.00%		科学研究和技术服务业	14.67%
教育水平	初中	0.00%		传统教育与培训业	4.00%
	普高/中专/技校/职高	1.33%		传统商业服务与咨询业	5.33%
	专科	8.00%		传统批发与零售业	2.67%
	本科	77.33%		传统金融业	9.33%
	硕士	13.33%		传统房地产业	1.33%
	博士	0.00%		传统一般服务业	1.33%
从业年限	1 年以下	1.33%		其他行业	6.67%
	1-5 年	53.33%	岗位	战略发展	1.33%
	6-10 年	33.33%		销售	8.00%
	11-15 年	9.33%		运营	20.00%
	15 年以上	2.67%		研发	28.00%
职位	高层管理者	1.33%		产品	9.33%
	中层管理者	25.33%		职能支持	8.00%
	基层管理者	56.00%		市场	14.67%
	非管理者	17.33%		设计	4.00%
				其他岗位	6.67%

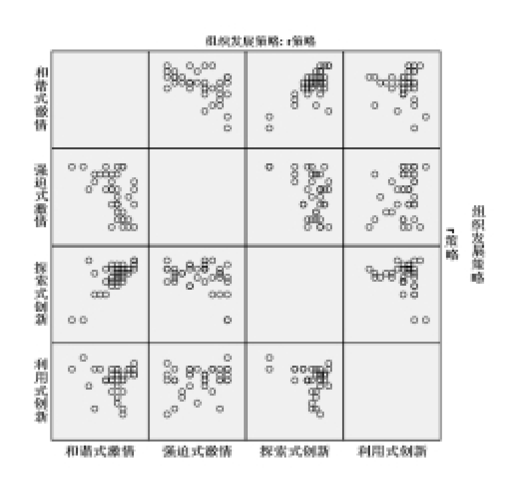
附表 2 研究 1a 人口学变量对因变量的回归分析

控制变量	和谐式激情	强迫式激情	探索式创新	利用式创新
性别	-0.785	-0.615	0.350	-1.031
年龄	-2.403*	2.653*	-0.405	1.617
学历	0.688	-0.779	-0.638	-0.485
企业类型	-0.102	-0.692	1.415	-2.065*
行业	0.572	0.067	-0.741	-0.168
岗位	-1.124	2.032	-0.643	2.045*
工作年限	2.155*	-2.841**	-0.350	-1.132
管理角色	0.342	-1.896	0.505	-0.930
调整 R^2	0.015	0.122	-0.017	0.090
F	1.142	2.289*	0.846	1.911

附表 3 研究 1a 各因变量之间的相关关系（*N*=75）

变量	1	2	3	4
1.和谐式工作激情	—			
2.强迫式工作激情	−0.589**	—		
3.探索式创新行为	0.686**	−0.511**	—	
4.利用式创新行为	−0.297**	0.515**	−0.374**	—





附图 1 研究 1a 因变量间线性关系检验图

研究 1b：

附表 4 研究 1b 样本描述性统计（*N*=74）

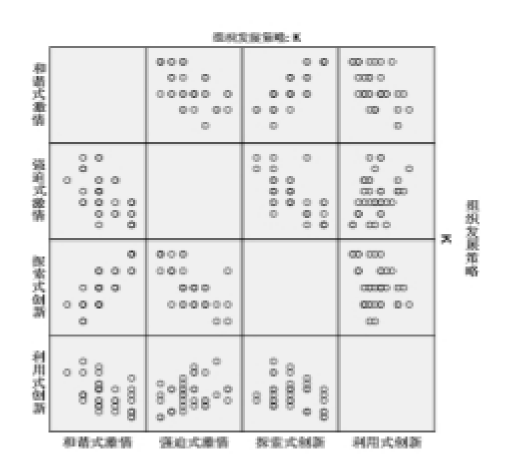
控制变量	类型	百分比	控制变量	类型	百分比
性别	男	55.41%	企业类型	国有企业	18.92%
	女	44.59%		事业单位	24.32%
年龄（岁）	0-20	0.00%		民营企业	47.30%
	21-30	50.00%		外资企业	9.46%
	31-40	44.59%	行业	互联网业	14.86%
	41-50	5.41%		软件信息和技术服务业	21.62%
	51-60	0.00%		计算机、通信和其他电子设备制造业	17.57%
	60 以上	0.00%		科学研究和技术服务业	9.46%
教育水平	初中	0.00%		传统教育与培训业	9.46%
	普高/中专/技校/职高	2.70%		传统商业服务与咨询业	2.70%
	专科	12.16%		传统批发与零售业	6.76%
	本科	67.57%		传统金融业	4.05%
	硕士	9.46%		传统房地产业	4.05%
	博士	8.11%		传统一般服务业	6.76%
从业年限	1 年以下	1.96%		其他行业	4.64%
	1-5 年	33.93%	岗位	战略发展	3.75%
	6-10 年	49.64%		销售	13.39%
	11-15 年	10.89%		运营	20.00%
	15 年以上	3.57%		研发	21.79%
职位	高层管理者	0.89%		产品	8.04%
	中层管理者	28.57%		职能支持	12.32%
	基层管理者	46.79%		市场	8.93%
	非管理者	23.75%		设计	4.46%
				其他岗位	7.32%

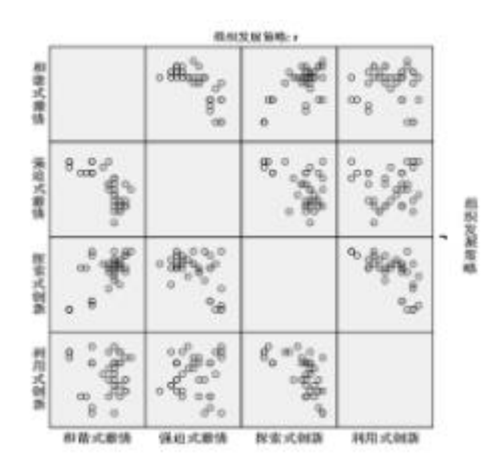
附表 5 研究 1b 人口学变量对因变量的回归分析

控制变量	和谐式激情	强迫式激情	探索式创新	利用式创新
性别	-0.694	0.662	1.402	-1.076
年龄	-0.688	0.175	-0.958	2.086*
学历	-0.003	0.081	0.225	-1.060
企业类型	-1.954	1.576	-1.982	1.347
行业	0.417	0.214	0.240	1.546
岗位	-0.310	0.737	-0.216	-0.989
工作年限	0.798	-1.040	0.752	-1.988
管理角色	-1.389	0.253	-1.696	0.848
调整 R^2	0.023	0.014	0.053	0.090
F	1.218	1.129	1.512	1.911

附表 6 研究 1b 各因变量之间的相关关系（N=74）

变量	1	2	3	4
1.和谐式工作激情	—			
2.强迫式工作激情	-0.796**	—		
3.探索式创新行为	0.750**	-0.646**	—	
4.利用式创新行为	-0.336**	0.376**	-0.627**	—



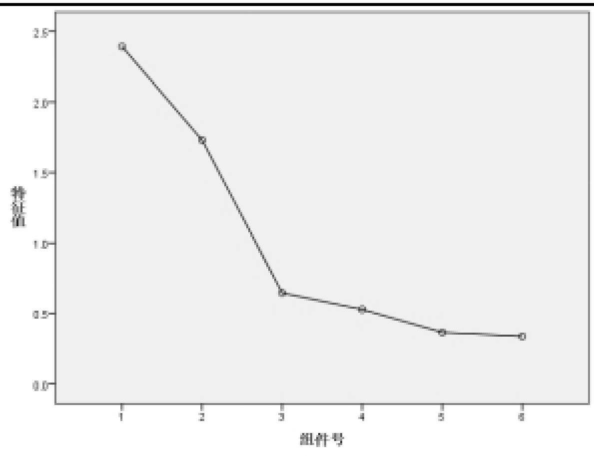


附图 2 研究 1b 因变量间线性关系检验图

研究 1c:

附表 7 研究 1c 样本描述性统计（N=560）

控制变量	类型	百分比	控制变量	类型	百分比
性别	男	42.14%	企业类型	国有企业	23.75%
	女	57.86%		事业单位	19.46%
年龄（岁）	0-20	0.00%		民营企业	45.54%
	21-30	51.79%		外资企业	11.25%
	31-40	43.57%	行业	互联网业	17.86%
	41-50	4.46%		软件信息和技术服务业	16.61%
	51-60	0.18%		计算机、通信和其他电子设备制造业	13.75%
	60 以上	0.00%		科学研究和技术服务业	11.43%
教育水平	初中	0.18%		传统教育与培训业	8.93%
	普高/中专/技校/职高	1.79%		传统商业服务与咨询业	5.54%
	专科	12.68%		传统批发与零售业	7.32%
	本科	77.86%		传统金融业	3.39%
	硕士	6.79%		传统房地产业	5.71%
	博士	0.71%		传统一般服务业	4.82%
从业年限	1 年以下	1.96%		其他行业	4.64%
	1-5 年	33.93%	岗位	战略发展	3.75%
	6-10 年	49.64%		销售	13.39%
	11-15 年	10.89%		运营	20.00%
	15 年以上	3.57%		研发	21.79%
职位	高层管理者	0.89%		产品	8.04%
	中层管理者	28.57%		职能支持	12.32%
	基层管理者	46.79%		市场	8.93%
	非管理者	23.75%		设计	4.46%
				其他岗位	7.32%



附图 3 研究 1c 组织发展生命史策略量表 EFA 碎石图

研究 2：

附表 8 研究 2 预实验描述性统计结果及样本量估计（N=99）

因变量	自变量	个案数	平均值	标准差	效应量	样本量估计（总）
和谐式工作激情	挑战型时间压力	50	1.700	0.411	0.515	122
	阻碍型时间压力	49	1.999	0.710		
强迫式工作激情	挑战型时间压力	50	3.880	0.749	0.816	50
	阻碍型时间压力	49	3.068	1.105		
探索式创新行为	挑战型时间压力	50	1.695	0.483	0.502	128
	阻碍型时间压力	49	2.031	0.813		
利用式创新行为	挑战型时间压力	50	3.206	0.973	0.846	46
	阻碍型时间压力	49	2.441	0.831		

附表 9 研究 2 样本描述性统计（N=282）

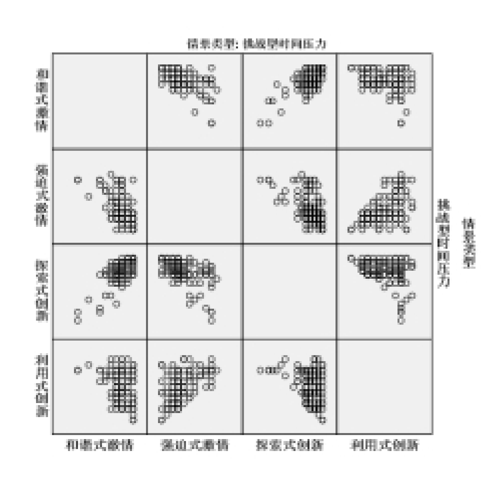
控制变量	类型	百分比	控制变量	类型	百分比
性别	男	41.84%	企业类型	国有企业	26.24%
	女	58.16%		事业单位	18.09%
年龄（岁）	0-20	0.00%		民营企业	48.23%
	21-30	55.67%		外资企业	7.45%
	31-40	39.36%	行业	互联网业	15.96%
	41-50	4.96%		软件信息和技术服务业	17.38%
	51-60	0.00%		计算机、通信和其他电子设备制造业	14.18%
	60 以上	0.00%		科学研究和技术服务业	12.41%
教育水平	初中	0.35%		传统教育与培训业	8.16%
	普高/中专/技校/职高	2.13%		传统商业服务与咨询业	3.90%
	专科	13.48%		传统批发与零售业	9.57%
	本科	77.30%		传统金融业	2.13%
	硕士	6.38%		传统房地产业	7.09%
	博士	0.35%		传统一般服务业	4.26%
从业年限	1 年以下	2.13%		其他行业	4.96%
	1-5 年	35.46%	岗位	战略发展	3.90%
	6-10 年	47.87%		销售	13.48%
	11-15 年	10.99%		运营	20.92%
	15 年以上	3.55%		研发	20.92%
职位	高层管理者	1.06%		产品	7.45%
	中层管理者	25.53%		职能支持	14.54%
	基层管理者	50.71%		市场	9.93%
	非管理者	22.70%		设计	3.55%
				其他岗位	5.32%

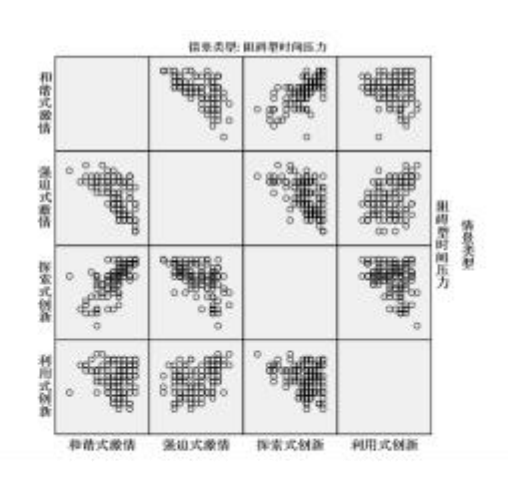
附表 10 研究 2 人口学变量对因变量的回归分析

控制变量	和谐式激情	强迫式激情	探索式创新	利用式创新
性别	-0.773	0.573	-0.645	0.003
年龄	1.227	-1.794	0.909	-0.676
学历	-0.554	0.515	-1.579	-1.706
企业类型	-1.833	0.704	-1.701	-0.208
行业	-0.535	-0.337	-0.566	-0.528
岗位	-0.028	0.872	-0.617	-0.131
工作年限	0.434	-0.768	-0.355	-0.908
管理角色	-0.710	2.187*	-1.146	0.227
调整 R^2	0.006	0.043	0.003	-0.004
F	1.221	2.575**	1.112	0.849

附表 11 研究 2 各因变量之间的相关关系（N=282）

变量	1	2	3	4
1.和谐式工作激情	—			
2.强迫式工作激情	-0.608**	—		
3.探索式创新行为	0.699**	-0.538**	—	
4.利用式创新行为	-0.250**	0.511**	-0.313**	—





附图 4 研究 2 因变量间线性关系检验图

研究 3：

附表 12 研究 3 预实验方差分析及样本估计结果（N=128）

因变量	自变量	自由度	均方	F	显著性	偏 Eta 平方	f	预估 （总
和谐式工作激情	时间压力	1	9.813	31.925	0.000	0.205	0.508	33
	组织发展生命史策略	1	0.336	1.092	0.298	0.009		
	时间压力*组织发展生命史策略	1	0.003	0.011	0.917	0.000		
强迫式工作激情	时间压力	1	39.605	58.759	0.000	0.322	0.689	19
	组织发展生命史策略	1	4.662	6.917	0.010	0.053	0.237	14
	时间压力*组织发展生命史策略	1	0.994	1.475	0.227	0.012		
探索式创新行为	时间压力	1	0.737	1.606	0.207	0.013		
	组织发展生命史策略	1	8.472	18.444	0.000	0.129	0.385	56
	时间压力*组织发展生命史策略	1	1.660	3.614	0.060	0.028		
利用式创新行为	时间压力	1	13.594	18.710	0.000	0.131	0.388	55
	组织发展生命史策略	1	12.712	17.495	0.000	0.124	0.376	58
	时间压力*组织发展生命史策略	1	1.183	1.628	0.204	0.013		

附表 13 研究 3 样本描述性统计（*N*=206）

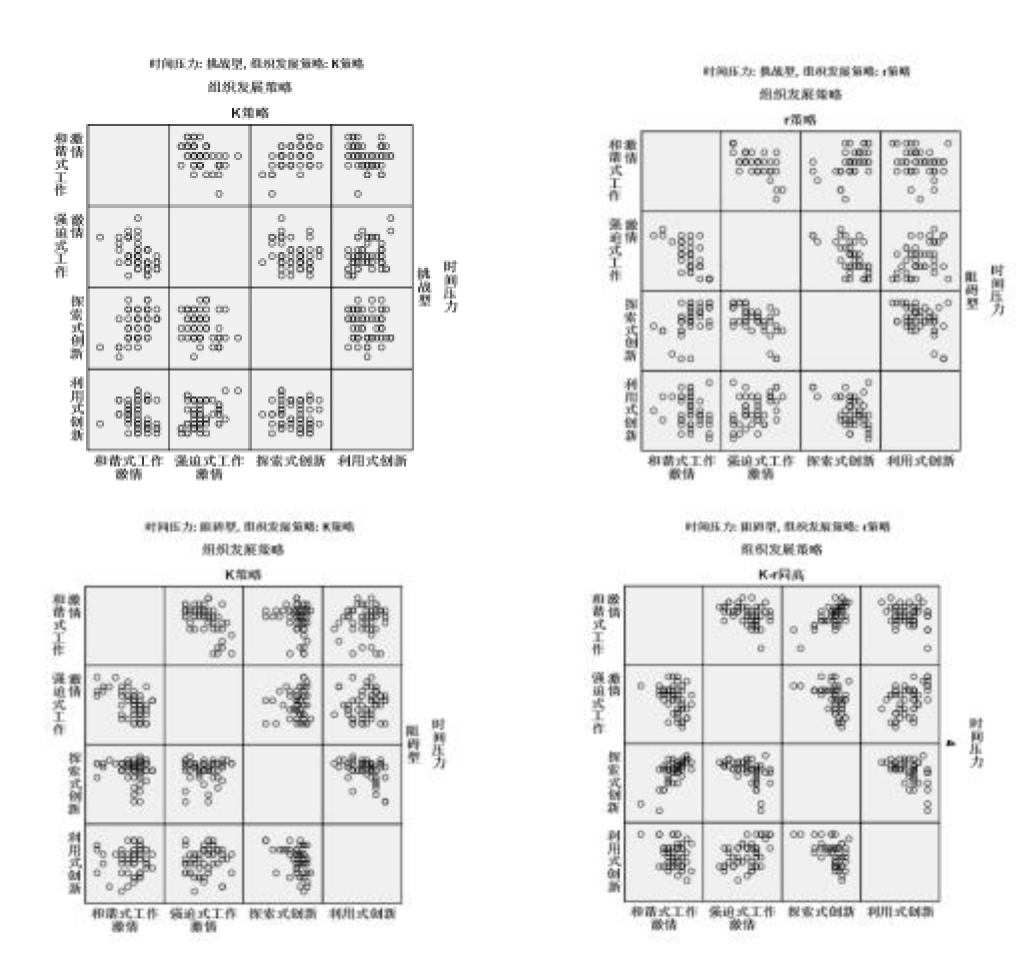
控制变量	类型	百分比	控制变量	类型	百分比
性别	男	48.06%	企业类型	国有企业	23.30%
	女	51.94%		事业单位	23.79%
年龄（岁）	0-20	0.49%		民营企业	43.69%
	21-30	50.00%		外资企业	9.22%
	31-40	45.15%	行业	互联网业	14.56%
	41-50	2.91%		软件信息和技术服务业	16.50%
	51-60	1.46%		计算机、通信和其他电子设备制造业	10.19%
	60 以上	0.00%		科学研究和技术服务业	13.59%
教育水平	小学及以下	0.49%		传统教育与培训业	10.68%
	初中	0.97%		传统商业服务与咨询业	5.83%
	普高/中专/技校/职高	3.88%		传统批发与零售业	9.22%
	专科	9.71%		传统金融业	4.37%
	本科	71.36%		传统房地产业	3.40%
	硕士	13.59%		传统一般服务业	2.91%
从业年限	博士	0.00%		其他行业	8.74%
	1 年以下	4.37%	岗位	战略发展	3.88%
	1-5 年	46.12%		销售	12.14%
	6-10 年	33.50%		运营	16.50%
	11-15 年	12.14%		研发	24.27%
职位	15 年以上	3.88%		产品	8.74%
	高层管理者	5.34%		职能支持	9.71%
	中层管理者	26.70%		市场	11.17%
	基层管理者	44.17%		设计	3.88%
	非管理者	23.79%		其他岗位	0.00%

附表 14 研究 3 人口学变量对因变量的回归分析

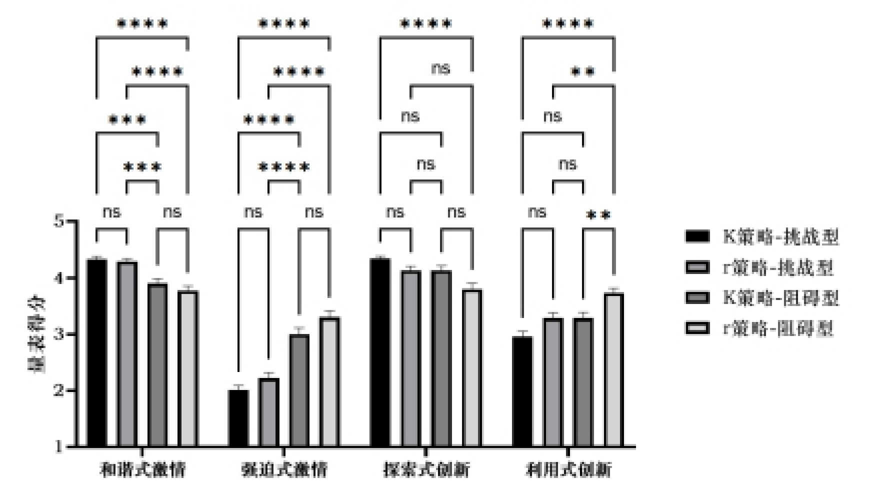
控制变量	和谐式激情	强迫式激情	探索式创新	利用式创新
性别	-0.528	0.970	-0.676	-0.230
年龄	0.378	-1.966	-0.869	0.694
学历	0.656	-0.310	0.164	0.551
企业类型	-1.405	1.495	-1.372	0.764
行业	0.129	0.885	0.070	1.298
岗位	-1.643	-0.159	1.055	-0.862
工作年限	-0.094	2.687**	0.468	-0.053
管理角色	0.925	-0.537	-0.456	0.728
调整 R^2	-0.009	0.026	-0.019	-0.019
F	0.773	1.695	0.523	0.521

附表 15 研究 3 各因变量之间的相关关系（N=206）

变量	1	2	3	4
1.和谐式工作激情	—			
2.强迫式工作激情	-0.607**	—		
3.探索式创新行为	0.357**	-0.360**	—	
4.利用式创新行为	-0.236**	0.430**	-0.428**	—



附图 5 研究 3 因变量间线性关系检验图



附图 6 研究 3 未筛选数据的结果（N=288）

研究 4：

附表 16 研究 4 样本描述性统计（N=400）

控制变量	类型	百分比	控制变量	类型	百分比
性别	男	48.20%	企业类型	国有企业	25.50%
	女	51.70%		事业单位	20.25%
年龄（岁）	0-20	0.50%		民营企业	45.50%
	21-30	48.00%		外资企业	7.75%
	31-40	46.25%	行业	互联网业	15.50%
	41-50	4.75%		软件信息和技术服务业	17.50%
	51-60	0.25%		计算机、通信和其他电子设备制造业	12.50%
	60 以上	0.25%		科学研究和技术服务业	13.25%
教育水平	初中	0.25%		传统教育与培训业	8.75%
	普高/中专/技校/职高	2.25%		传统商业服务与咨询业	4.25%
	专科	13.25%		传统批发与零售业	9.50%
	本科	71.75%		传统金融业	2.75%
	硕士	11.55%		传统房地产业	5.75%
	博士	1.00%		传统一般服务业	3.50%
从业年限	1 年以下	1.75%		其他行业	6.75%
	1-5 年	36.75%	岗位	战略发展	4.00%
	6-10 年	41.50%		销售	14.00%
	11-15 年	13.00%		运营	23.75%
	15 年以上	7.00%		研发	18.75%
职位	高层管理者	2.50%		产品	7.75%
	中层管理者	37.50%		职能支持	12.50%
	基层管理者	41.75%		市场	8.50%
	非管理者	18.25%		设计	3.00%
				其他岗位	7.75%

附表 17 研究 4 中介效应检验的 Bootstrap 分析

模型	路径	Estimate	95%置信区间					
			不校正			偏差校正		
			下限	上限	*p*	下限	上限	*p*
1	挑战型时间压力→和谐式激情→探索式创新	-0.012	-0.610	0.222	0.468	-0.179	1.010	0.823
	挑战型时间压力→和谐式激情→利用式创新	0.386	-0.056	6.221	0.071	-0.526	2.073	0.296
	挑战型时间压力→强迫式激情→探索式创新	0.000	…	0.022	0.376	-0.016	0.256	0.444
	挑战型时间压力→强迫式激情→利用式创新	-0.007	-0.461	0.586	0.886	-0.598	0.386	0.835
	K 策略→和谐式激情→探索式创新	-0.055	-1.814	0.440	0.828	-1.371	0.499	0.971
	K 策略→和谐式激情→利用式创新	1.727	0.024	12.452	0.039	-0.013	10.353	0.061
	K 策略→强迫式激情→探索式创新	-0.021	-0.920	0.078	0.712	-0.565	0.097	0.993
	K 策略→强迫式激情→利用式创新	-0.581	-2.210	-0.259	0.006	-1.304	-0.102	0.031
	挑战型时间压力*K 策略→和谐式激情→探索式创新	-0.002	-0.188	0.589	0.706	-1.789	0.127	0.567
	挑战型时间压力*K 策略→和谐式激情→利用式创新	0.073	-0.646	5.525	0.678	-1.470	3.416	0.979
	挑战型时间压力*K 策略→强迫式激情→探索式创新	0.000	-0.036	0.192	0.462	-0.719	0.031	0.531
	挑战型时间压力*K 策略→强迫式激情→利用式创新	0.009	-1.747	0.426	0.855	-0.893	1.246	0.798
2	挑战型时间压力→和谐式激情→探索式创新	1.763	0.584	11.321	0.000	0.398	7.412	0.003
	挑战型时间压力→和谐式激情→利用式创新	-1.055	-10.559	-0.096	0.027	-4.608	0.217	0.161
	挑战型时间压力→强迫式激情→探索式创新	0.044	-0.272	0.363	0.550	-0.402	0.274	0.703
	挑战型时间压力→强迫式激情→利用式创新	-0.459	-3.055	-0.149	0.013	-1.236	0.103	0.070
	r 策略→和谐式激情→探索式创新	-0.321	-2.482	-0.077	0.001	-1.394	-0.037	0.012
	r 策略→和谐式激情→利用式创新	0.192	0.015	2.471	0.023	-0.051	0.887	0.169
	r 策略→强迫式激情→探索式创新	-0.029	-0.373	0.174	0.576	-0.268	0.237	0.694
	r 策略→强迫式激情→利用式创新	0.302	0.116	3.296	0.009	-0.036	0.942	0.060
	挑战型时间压力*r 策略→和谐式激情→探索式创新	2.315	0.457	19.555	0.000	0.293	11.372	0.001
	挑战型时间压力*r 策略→和谐式激情→利用式创新	-1.385	-22.112	-0.088	0.024	-8.854	0.263	0.160
	挑战型时间压力*r 策略→强迫式激情→探索式创新	0.084	-0.351	3.048	0.404	-0.820	1.051	0.695
	挑战型时间压力*r 策略→强迫式激情→利用式创新	-0.875	-15.697	-0.195	0.010	-4.542	0.081	0.061
3	阻碍型时间压力→和谐式激情→探索式创新	-0.025	-0.146	0.09	0.619	-0.13	0.106	0.738

	阻碍型时间压力→和谐式激情→利用式创新	-0.232	-1.027	-0.067	0.013	-1.009	-0.065	0.013
	阻碍型时间压力→强迫式激情→探索式创新	0.098	-0.304	0.378	0.413	-0.126	0.468	0.28
	阻碍型时间压力→强迫式激情→利用式创新	0.283	-0.224	0.705	0.159	-0.151	0.773	0.122
	K 策略→和谐式激情→探索式创新	0.105	-0.615	0.433	0.569	-0.829	0.393	0.752
	K 策略→和谐式激情→利用式创新	0.988	0.282	6.587	0.004	0.281	6.535	0.004
	K 策略→强迫式激情→探索式创新	-0.063	-0.344	0.066	0.36	-0.403	0.048	0.271
	K 策略→强迫式激情→利用式创新	-0.181	-0.512	0.118	0.128	-0.509	0.126	0.132
	阻碍型时间压力*K 策略→和谐式激情→探索式创新	0.001	-0.154	0.115	0.836	-0.087	0.329	0.741
	阻碍型时间压力*K 策略→和谐式激情→利用式创新	0.007	-1.973	0.771	0.98	-1.851	0.835	0.94
	阻碍型时间压力*K 策略→强迫式激情→探索式创新	-0.009	-1.246	0.035	0.319	-0.085	0.237	0.908
	阻碍型时间压力*K 策略→强迫式激情→利用式创新	-0.025	-1.898	0.108	0.437	-0.266	0.211	0.746
	阻碍型时间压力→和谐式激情→探索式创新	0.719	-5.18	-0.245	0.006	-2.74	-0.08	0.031
	阻碍型时间压力→和谐式激情→利用式创新	0.604	-0.109	1.889	0.46	-0.164	1.243	0.58
4	阻碍型时间压力→强迫式激情→探索式创新	0.547	-0.929	0.69	0.854	-1.001	0.576	0.814
	阻碍型时间压力→强迫式激情→利用式创新	1.301	-0.442	4.151	0.138	-0.564	3.75	0.16
	r 策略→和谐式激情→探索式创新	0.501	0.046	3.624	0.02	-0.097	1.789	0.096

附表 18 研究 4 回归分析检验结果（N=400）

变量	探索式创新行为					利用式创新行为				
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9	模型 10
控制变量										
性别	0.047	0.033	0.000	-0.013	0.000	-0.003	0.002	0.016	0.014	0.020
年龄	-0.085	-0.072	-0.049	-0.047	-0.046	0.043	0.036	0.014	0.014	0.013
学历	-0.030	-0.016	-0.004	0.004	-0.003	-0.065*	-0.082**	-0.077	-0.089*	-0.074
企业类型	-0.011	-0.046	-0.020	-0.036	-0.021	-0.107	-0.119	-0.097*	-0.105*	-0.096*
行业	-0.004	-0.071	0.003	-0.023	0.003	0.023	0.037	-0.001	0.015	0.002
岗位	-0.093*	-0.073	-0.072	-0.063	-0.071	0.031	-0.028	0.007	-0.037	-0.009
工作年限	0.090	0.062	0.057	0.051	0.053	-0.078	-0.076	-0.060	-0.065	-0.039
管理角色	-0.199***	-0.207***	-0.157***	-0.166***	-0.154***	0.013	0.027	-0.005	0.014	0.013
自变量										
K 策略	0.515***		0.252***		0.247***					
r 策略						0.482***		0.376***		0.341***
挑战型时间压力		0.380***		0.070	0.038					
阻碍型时间压力							0.457***		0.338***	0.293***
中介变量										
和谐式激情			0.402***	0.486***	0.384***			0.033	0.077	0.034
强迫式激情			-0.103*	-0.136**	-0.103*			0.265***	0.271***	0.125*
调整 R^2	0.358	0.244	0.496	0.458	0.496	0.249	0.225	0.294	0.262	0.354
F	25.747***	15.281***	36.700***	31.642***	33.679***	15.676***	13.851***	16.077***	13.896***	19.191***

注: *$p < 0.05$, *** $p < 0.001$。在控制了性别、年龄、教育程度、企业类型、行业、岗位、工作年限和管理角色后，模型 1 显示了慢生命史策略对探索式创新行为具有显著的正向影响（β=0.515，p<0.001），模型 6 显示了快生命史策略对利用式创新行为具有显著的正向影响（β=0.482，p<0.001），H1a 和 H2b 再次得到验证。同时，模型 2 显示了挑战型时间压力对探索式创新行为具有显著的正向影响（β=0.380，p<0.001），模型 7 显示了阻碍型时间压力对利用式创新行为具有显著的正向影响（β=0.457，p<0.001），H1a 和 H1b 再次

得到验证。模型 8 在加入和谐式激情和强迫式激情后，强迫式激情对利用式创新行为存在显著的正向影响（β=0.265，p<0.001），和谐式激情对利用式创新行为的影响不显著（β=0.271，p>0.05），同时快生命史策略对探索式创新行为仍存在显著的正向影响（β=0.376，p<0.001），这说明强迫式激情在快生命史策略与利用式创新行为间存在部分中介作用。同理，模型 9 显示了强迫式激情在阻碍时间压力与利用式创新行为间存在部分中介作用；模型 10 显示了强迫式激情在快生命史策略、阻碍时间压力与利用式创新行为之间存在部分中介作用。

附表 19 研究 4 不同学历、组织类型、岗位与管理角色报告的工作激情和创新行为的描述性统计结果（*N*=400）

		和谐式工作激情	强迫式工作激情	探索式创新行为	利用式创新行为
学历	初中	3.667	2.333	4.000	4.000
	普高/中专/技校/职高	4.187±0.555	2.852±0.884	4.167±0.673	3.482±0.914
	专科	4.083±0.640	2.427±0.838	4.151±0.570	3.183±0.912
	本科	4.062±0.605	2.375±0.897	4.143±0.640	3.072±0.967
	硕士	4.029±0.695	2.572±0.981	4.185±0.725	3.014±1.028
	博士	4.250±0.616	2.668±0.861	4.375±0.595	2.833±1.035
组织类型	国有企业	4.072±0.687	2.536±0.921	4.203±0.680	3.255±0.949
	事业单位	4.137±0.631	2.322±0.789	4.200±0.611	3.145±0.978
	民营企业	4.033±0.586	2.410±0.947	4.096±0.628	3.004±0.958
	外资企业	4.022±0.487	2.344±0.800	4.151±0.639	2.893±0.965
岗位	战略发展	4.166±0.487	2.208±0.632	4.375±0.465	3.209±1.010
	销售	4.024±0.666	2.304±0.983	4.067±0.747	3.220±0.993
	运营	4.081±0.607	2.425±0.922	4.274±0.489	3.120±0.990
	研发	4.182±0.535	2.236±0.722	4.273±0.519	2.781±1.014
	产品	4.097±0.663	2.495±0.921	4.226±0.659	3.011±0.913
	职能支持	3.980±0.654	2.600±0.891	3.975±0.720	3.246±0.856
	市场	4.020±0.551	2.559±0.997	4.074±0.667	3.059±0.912
	设计	4.167±0.717	2.556±1.281	4.271±0.727	2.890±0.987
	其他岗位	3.861±0.693	2.580±0.843	3.766±0.755	3.376±0.856
管理角色	高层管理者	4.235±0.721	2.267±0.799	4.475±0.595	3.300±1.149
	中层管理者	4.194±0.602	2.302±0.929	4.367±0.464	3.025±0.949
	基层管理者	4.012±0.584	2.463±0.893	4.069±0.661	3.078±0.949
	非管理者	3.895±0.650	2.575±0.837	3.852±0.740	3.219±1.012

附表 20 研究 4 不同组织类型、行业、岗位与管理角色报告的时间压力和组织发展生命史策略的描述性统计结果（N=400）

		挑战型时间压力	阻碍型时间压力	K 策略	r 策略
组织类型	国有企业	3.806±0.750	2.829±0.995	4.149±0.070	2.951±0.960
	事业单位	3.855±0.836	2.756±1.131	4.160±0.633	2.833±1.041
	民营企业	3.777±0.712	2.756±0.933	3.990±0.742	2.840±0.909
	外资企业	3.863±0.710	2.723±0.900	4.148±0.640	2.750±0.861
行业	互联网行业	3.831±0.739	2.755±0.961	4.145±0.781	2.954±0.983
	软件信息和技术服务行业	3.821±0.770	2.760±1.052	4.300±0.462	2.885±0.827
	计算机、通信和其他电子设备制造行业	3.892±0.749	2.599±0.967	4.145±0.631	2.516±0.845
	科学研究和技术服务行业	3.970±0.666	2.597±1.089	4.189±0.696	2.696±0.971
	传统教育与培训业	3.626±0.778	2.865±1.012	3.926±0.641	2.709±1.044
	传统商业服务与咨询业	3.760±0.915	2.839±0.971	4.235±0.770	2.921±1.104
	传统批发与零售业	3.656±0.808	3.007±0.895	3.741±0.915	2.979±0.971
	传统金融业	3.750±0.806	2.673±1.247	3.908±0.831	3.255±0.874
	传统房地产业	3.938±0.658	3.162±0.857	3.859±0.626	3.321±0.859
	传统一般服务业	4.018±0.386	2.300±0.696	4.012±0.706	2.916±0.821
	其他行业	3.525±0.758	2.966±0.842	3.883±0.733	2.946±1.015
岗位	战略发展	4.052±0.561	2.658±1.030	4.063±0.590	3.175±0.952
	销售	3.759±0.657	2.607±1.001	3.906±0.747	2.931±0.921
	运营	3.850±0.798	2.808±1.028	4.180±0.587	2.872±0.913
	研发	3.820±0.801	2.603±0.959	4.247±0.640	2.738±0.968
	产品	3.984±0.634	2.961±1.051	4.079±0.606	2.834±0.825
	职能支持	3.757±0.744	2.839±0.979	3.912±0.747	2.834±1.017
	市场	3.870±0.678	2.904±1.047	4.195±0.512	2.842±1.040
	设计	3.896±0.980	2.750±0.980	4.111±0.892	2.805±1.039
	其他岗位	3.411±0.694	2.994±0.751	3.815±0.776	2.936±0.955
管理角色	高层管理者	4.267±0.638	3.347±1.549	4.175±0.445	3.034±0.916
	中层管理者	4.006±0.743	2.689±1.063	4.216±0.625	2.818±0.961
	基层管理者	3.655±0.707	2.773±0.908	4.045±0.722	2.839±0.932
	非管理者	3.686±0.755	2.862±0.898	3.862±0.807	2.970±0.961